

Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2018



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	5
1. Werkgevers en zieke werknemers	7
2. Berekening premies UWV 2018	9
2.1. Premies naar werkgeversgrootte	9
2.2. Sectorale premie	10
2.3. Individuele premie	11
2.4. Premies en parameters Werkhervattingskas	15
3. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2018	17
3.1. Werkgeverspopulatie in Nederland	17
3.2. Premieverdelingen	17
3.3. Premiemutaties	19
4. Financiering	21
4.1. WGA	21
4.2. WGA staartlasten	22
4.3. Ziektewet	22
5. Duale stelsel WGA en Ziektewet	25
5.1. Ontwikkeling duale stelsel WGA	25
5.2. Ontwikkeling duale stelsel Ziektewet	27
Afkortingenlijst	29
Begrippenlijst	30
Bijlage I Aantallen werkgevers per sector	33
Bijlage II Loonsommen per sector	34
Bijlage III Rekenvoorbeelden	35
Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet	37
Colofon	41

Voorwoord

Jaarlijks dragen alle werkgevers sociale werkgeverspremies af over het loon van hun werknemers. Met deze premies verzekeren zij hun werknemers onder andere tegen de financiële gevolgen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Een van deze premies is de premie werkhervattingskas.

De premie werkhervattingskas is een premie die voor elke werkgever apart wordt vastgesteld. De Belastingdienst stuurt voor het einde van het jaar een beschikking aan elke werkgever met daarin de hoogte en opbouw van de premies van de Werkhervattingskas. De premies en parameters die aan de vaststelling voor 2018 ten grondslag liggen, zijn op 1 september 2017 door UWV gepubliceerd in de Staatscourant. Deze nota geeft een toelichting op de totstandkoming van deze premies en parameters.

De premie werkhervattingskas bestaat uit twee premiecomponenten: een gedifferentieerde premie Ziektewet en een gedifferentieerde premie WGA. Voor beide onderliggende verzekeringen heeft een werkgever de mogelijkheid eigenrisicodragers te worden. Een werkgever betaalt bij een eigenrisicodragerschap van één of beide verzekeringen geen publieke premie voor de bijbehorende premiecomponenten. Werkgevers kunnen op 1 januari en 1 juli van elk jaar eigenrisicodragers worden. Een aanvraag hiervoor moet uiterlijk 3 maanden van tevoren bij de Belastingdienst worden ingediend. Het eigenrisicodragerschap kan gepaard gaan met een verzekering van het risico bij een private verzekeringsmaatschappij. Ziet een werkgever af van een verzekering dan betaalt hij eventuele uitkeringen van zijn werknemers zelf.

De premies en parameters zijn tot stand gekomen met behulp van verschillende bronnen. Ten eerste is gebruik gemaakt van een overzicht van alle loonsommen uit de periode 2012-2016 en alle toe te rekenen uitkeringen uit 2016 van alle werkgevers in Nederland. Ten tweede zijn de actuele mutaties in het eigenrisicodragerschap Ziektewet en WGA opgegeven door de Belastingdienst verwerkt. Ten slotte zijn de ramingen van lasten en loonsommen uit de *Juninota 2017* geactualiseerd en toegepast. Bij deze laatste ramingen is gebruik gemaakt van de macro-economische prognoses uit het Centraal Economisch Plan (CEP) van het Centraal Planbureau (CPB).

In hoofdstuk 1 besteden we aandacht aan wat ziekte en arbeidsongeschiktheid betekenen voor werkgevers. In hoofdstuk 2 gaan we vervolgens in op de premies en parameters zoals we die voor 2018 berekend hebben en lichten we de ontwikkeling ten opzichte van het premiejaar 2017 toe. De ontwikkelingen voor de verschillende groepen van werkgevers is onderwerp van hoofdstuk 3. De financiering vanuit de Werkhervattingskas belichten we in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 ten slotte gaat over de ontwikkelingen in de hybride markten voor de Ziektewet en WGA.

Naast de hoofdstukken treft u in deze nota een aantal bijlagen aan. In bijlagen I en II staat informatie over de 67 sectoren. Bijlage III bevat een aantal rekenvoorbeelden. Bijlage IV ten slotte geeft een chronologisch overzicht van de wetgeving rondom de duale stelsels WGA en Ziektewet.

Managementsamenvatting

■ Functie van de nota

De nota geeft een uitgebreide toelichting op het Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2018. De premies en parameters die UWV heeft vastgesteld in het besluit bepalen uiteindelijk de gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet voor alle werkgevers die publiek verzekerd zijn. Werkgevers kunnen naast de publieke verzekering bij UWV ook kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Dit kan zowel voor de WGA als voor de Ziektewet. Het beginnen of beëindigen van het eigenrisicodragerschap kan op 1 januari en 1 juli van elk jaar. Aanvragen moeten ingediend worden bij de Belastingdienst uiterlijk 3 maanden voor de gewenste aanvangs- of beëindigingsdatum van het eigenrisicodragerschap.

■ Premieontwikkeling WGA

De WGA-premie stijgt licht in 2018: het gemiddelde premiepercentage stijgt van 0,74% in 2017 naar 0,75% in 2018. Het gemiddelde premiepercentage stijgt omdat de WGA nog in opbouw is. Van de bij UWV verzekerde werkgevers krijgt 58% te maken met een daling van de WGA-premie, 21% met een stijging en voor 22% blijft de premie gelijk.

■ Premieontwikkeling Ziektewet voor flexibele dienstverbanden

De premie Ziektewet stijgt in 2018: het gemiddelde percentage stijgt van 0,35% in 2017 naar 0,41% in 2018. Er is een trend dat werkgevers met hogere risico's zich bij UWV verzekeren terwijl de werkgevers met lagere risico's kiezen voor het eigenrisicodragerschap. De eerste groep werkgevers bestaat voornamelijk uit Uitzendwerkgevers met relatief hoge Ziektewetlasten. De tweede groep bestaat juist uit werkgevers met voornamelijk vaste dienstverbanden met geringe of geen Ziektewetlasten. Van de bij UWV verzekerde werkgevers zal hierdoor 26% met een daling en 73% met een stijging van de premie Ziektewet te maken krijgen. Voor 1% blijft de premie Ziektewet gelijk.

■ Marktontwikkelingen WGA

In 2017 zijn 26.000 werkgevers eigenrisicodragers voor de WGA met een gezamenlijke loonsom van € 79 miljard. Dit is een daling ten opzichte van 2016 toen 54.000 werkgevers eigenrisicodragers waren met een loonsom van € 82 miljard. Het marktaandeel van eigenrisicodragers is gedaald van 41% van de loonsom in 2016 naar 38% van de loonsom in 2017.

Het aantal eigenrisicodragers is gehalveerd terwijl de daling van hun loonsom beperkt is. Hier liggen twee ontwikkelingen aan ten grondslag. Veel kleine werkgevers hebben het eigenrisicodragerschap beëindigd en zich publiek verzekerd bij UWV, terwijl juist een groep van voornamelijk grote werkgevers eigenrisicodragers is geworden.

De eerste ontwikkeling is vrijwel zeker het gevolg van de samenvoeging van de verzekeringen WGA voor vaste en flexibele dienstverbanden per 1 januari 2017 in het kader van de Wet BeZaVa. Vermoedelijk is dit een eenmalige correctie in de markt op de nieuwe wet- en regelgeving. Alle private WGA-verzekeringsspolissen moesten vernieuwd en de benodigde garantieverklaringen uitgebreid worden.

De tweede ontwikkeling is het gevolg van overige wijzigingen per 2017 in het kader van de Wet verbetering hybride Markt WGA. Deze wijzigingen zijn bedoeld om de overgangen tussen de publieke verzekeraar UWV en de private verzekeraars te stroomlijnen. De eerste resultaten hiervan zijn zichtbaar: in 2017 is ongeveer 9 miljard aan loonsom eigenrisicodragers geworden en de verwachting is dat deze trend zich door zal zetten in 2018.

Als gevolg van de maatregelen in de hybride markt WGA verwachten we voor 2018 dat het marktaandeel van eigenrisicodragers zal toenemen naar 40%.

■ Marktontwikkelingen Ziektewet

Ook voor de Ziektewet-flex kunnen werkgevers eigenrisicodragers worden. Voor de Ziektewet is er een toename van het eigenrisicodragerschap. In 2017 zijn 15.100 werkgevers eigenrisicodragers met een gezamenlijke loonsom van € 89 miljard. In 2016 waren dit er 8.200 met een loonsom van € 71 miljard. Het marktaandeel van eigenrisicodragers is gestegen van 36% van de loonsom in 2016 naar 43% van de loonsom in 2017. In 2018 verwachten we een verdere stijging van het marktaandeel van eigenrisicodragers naar 48%.

1. Werkgevers en zieke werknemers

Veel werkgevers krijgen te maken met kort- of langdurige ziekteverzuim van hun personeel. Afhankelijk van de duur van het verzuim en het soort dienstverband van de werknemer heeft een werkgever verschillende verantwoordelijkheden rond re-integratie en verschillende mogelijkheden wat betreft het verzekeren van het risico op kosten verbonden aan het verzuim.

Loondoorbetaling

Voor personeel met een vast dienstverband betaalt de werkgever vanaf de eerste dag van ziekte het loon gedurende maximaal 104 weken door. Voor personeel met een tijdelijk dienstverband is deze duur beperkt tot het einde van het dienstverband. Gedurende deze loondoorbetalingsperiode hebben werkgevers de plicht om samen met hun werknemer voldoende inspanningen te verrichten om de werknemer binnen zijn mogelijkheden aan het werk te krijgen of te houden. In deze periode speelt UWV geen rol bij de re-integratie. Een werkgever kan deze periode van maximaal 104 weken loondoorbetaling verzekeren bij een private verzekeraar. UWV beoordeelt wel de re-integratie inspanningen in het kader van de wet Verbetering Poortwachter aan het einde van de ziekteperiode en daarnaast voor de Ziektewet na 1 jaar ziekte.

Ziektewet uitkering

Een zieke werknemer met een tijdelijk dienstverband ontvangt na afloop van het dienstverband een Ziektewet uitkering.

Voor de Ziektewet heeft een werkgever de mogelijkheid eigenrisicodrager te worden. Is een werkgever voor de Ziektewet bij UWV verzekerd, dan krijgt hij een gedifferentieerde premie Ziektewet.

WIA-uitkering

Na een periode van 104 weken ziekte volgt een keuring bij UWV. Bij onvoldoende mogelijkheden voor de (ex-) werknemer om zelf in zijn inkomen te voorzien volgt een WIA-uitkering. Indien uit de keuring volgt dat de zieke werknemer duurzaam (permanent) geen arbeidsmogelijkheden meer heeft, dan krijgt hij een IVA-uitkering. De IVA-uitkeringen worden gefinancierd uit de basispremie WAO/WIA. Deze premie is gelijk voor elke werkgever. Voor arbeidsongeschikten met arbeidsmogelijkheden of verwachte arbeidsmogelijkheden op termijn volgt een WGA-uitkering. De kosten van de WGA-uitkering komen direct of indirect voor rekening van de werkgever voor een duur van maximaal 10 jaar.

Voor de financiering van deze 10 jaars WGA-periode heeft de werkgever de mogelijkheid eigenrisicodrager te worden. Is een werkgever voor de WGA bij UWV verzekerd, dan krijgt hij een gedifferentieerde premie WGA.

Eigenrisicodragerschap

Werkgevers kunnen voor de WGA en Ziektewet (voor flexibele dienstverbanden) eigenrisicodrager worden. Dat kan voor beide verzekeringen afzonderlijk. Het eigenrisicodragerschap kan op twee momenten gestart worden: op 1 januari en 1 juli van elk jaar. Een aanvraag hiertoe dient uiterlijk 3 maanden van tevoren bij de Belastingdienst ingediend te worden. Dit geldt ook voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap.

Ziektewet

Een werkgever die eigenrisicodrager wil worden voor de Ziektewet dient de beschikking te hebben over de diensten van een gecertificeerde arbozorgdienst of een erkende bedrijfsarts. Uitkeringen die eventueel ontstaan tijdens het eigenrisicodragerschap komen voor rekening van de werkgever. De eigenrisicodrager kan dit risico herverzekeren bij een private verzekeraar. In dat geval komen de lasten in de regel voor rekening van de verzekeraar.

Eventuele uitkeringen die al gestart zijn voorafgaand aan de ingangsdatum van het eigenrisicodragerschap komen voor de resterende looptijd voor rekening van UWV¹. Een werkgever die

¹ Deze uitkeringen worden staartuitkeringen genoemd en gefinancierd uit de Sectorfondsen en het Ufo.

het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet beëindigt, dient de lopende uitkeringen die ontstaan zijn tijdens het eigenrisicodragerschap tot het einde van de looptijd te betalen.

WGA

Een werkgever die eigenrisicodrager wil worden voor de WGA dient over een garantieverklaring van een financiële instelling te beschikken. Uitkeringen die eventueel ontstaan tijdens het eigenrisicodragerschap komen voor rekening van de werkgever. De eigenrisicodrager kan dit risico verzekeren bij een private verzekeraar. In dat geval komen de lasten in de regel voor rekening van de verzekeraar.

Eventuele uitkeringen die al gestart zijn voorafgaand aan de ingangsdatum van het eigenrisicodragerschap komen voor de resterende looptijd voor rekening van UWV². Een werkgever die het eigenrisicodragerschap voor de WGA beëindigt, dient de lopende uitkeringen, die ontstaan zijn tijdens het eigenrisicodragerschap, tot het einde van de looptijd te betalen.

² Deze uitkeringen worden staartuitkeringen genoemd en worden gefinancierd uit een afgescheiden deel van de werkhervattingskas: het staartlastvermogen

2. Berekening premies UWV 2018

2.1. Premies naar werkgeversgrootte

De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) is voor elke werkgever de som van twee premiecomponenten:

- de gedifferentieerde premie WGA
- de gedifferentieerde premie Ziektewet-flex

Een werkgever kan eigenrisicodrager worden voor de WGA (voor vaste en flexibele dienstverbanden) en/of de Ziektewet voor flexibele dienstverbanden. Is een werkgever voor een onderdeel eigenrisicodrager, dan is de bijbehorende (gedifferentieerde) premiecomponent 0%.

De berekeningswijze is voor elk van de twee gedifferentieerde premies gelijk.

Grens groot/middelgroot/klein

Elke bij UWV verzekerde werkgever wordt ingedeeld in één van de drie grootteklassen:

- kleine werkgevers
- middelgrote werkgevers
- grote werkgevers

De indeling is bepalend voor de wijze waarop de gedifferentieerde premie wordt berekend.

Een werkgever wordt aangemerkt als 'groot' indien hij een loonsom heeft van > 100 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer, berekend over alle werknemers in Nederland. Bij een loonsom van ≤ 100 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer wordt een werkgever beschouwd als 'klein'. Indien de loonsom > 10 en ≤ 100 maal het gemiddelde premieplichtige loon is, wordt een werkgever aangemerkt als 'middelgroot'.

Voor de premievaststelling van jaar t wordt gekeken naar het gemiddelde premieplichtig loon in het jaar $t-2$. Dit betekent dat UWV bij de premievaststelling van het jaar 2018 kijkt naar het gemiddelde premieplichtig loon van alle werknemers in het jaar 2016. Het gemiddelde premieplichtig loon is gebaseerd op gegevens van het Centraal Planbureau. In 2016 steeg het premieplichtige loon van € 32.200 naar € 32.800.

De grens klein/middelgroot 2018 bedraagt $10 \times € 32.800 = € 328.000$

De grens middelgroot/groot 2018 bedraagt $100 \times € 32.800 = € 3.280.000$

Gedifferentieerde premie

Bij de berekeningswijze van de twee gedifferentieerde premies voor een individuele werkgever is in eerste instantie de werkgeversgrootte leidend.

Gedifferentieerde premie kleine werkgevers:
sectorale premie

Gedifferentieerde premie grote werkgevers:
individuele premie

Gedifferentieerde premie middelgrote werkgevers:
 $C \times \text{individuele premie} + (1-C) \times \text{sectorale premie}$

Hierbij geldt $C = \frac{\text{Loonsom werkgever} - \text{Loonsomgrens klein/middel}}{\text{Loonsomgrens middel/groot} - \text{Loonsomgrens klein/middel}}$

Bij de berekening van de premies voor de drie groepen van werkgevers zijn dus twee premiesoorten van belang: de sectorale premie, voor kleine en middelgrote werkgevers, en de individuele premie, voor middelgrote en grote werkgevers. Deze twee premiesoorten worden in de volgende paragrafen

beschreven. Voor kleine werkgevers zijn de gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet-flex gelijk aan de sectorale premies voor beide premiecomponenten. Voor grote werkgevers is de gedifferentieerde premie gelijk aan de individuele premie. Voor middelgrote werkgevers wordt een gewogen gemiddelde bepaald van de sectorale premie en de individuele premie. Bij deze weging geldt dat naarmate de loonsom van een middelgrote werkgever lager is de invloed van de individuele premie afneemt en de invloed van de sectorale premie toeneemt. Omgekeerd geldt dat naarmate de loonsom van een middelgrote werkgever hoger is, de invloed van de individuele premie toeneemt en de invloed van de sectorale premie afneemt.

2.2. Sectorale premie

Voor de elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet-flex zijn 67 sectorale premies berekend³. Voor iedere sectorale premie geldt dat deze gelijk is aan de verwachte lasten in 2018 van alle bij UWV verzekerde werkgevers in de sector, gedeeld door de verwachte loonsom van deze werkgevers in 2018. De gerealiseerde lasten en loonsommen in 2016 vormen de basis voor deze prognose. In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van alle sectorale premies voor elk van de twee premiecomponenten.

Tabel 1 Sectorale premies

Sector	WGA	Ziektewet flex	Sector	WGA	Ziektewet flex
1 Agrarisch bedrijf	0,67	0,28	35 Gezondheid, geestelijke en ...	0,77	0,33
2 Tabakverwerkende industrie	0,91	0,22	38 Banken	0,34	0,13
3 Bouwbedrijf	0,99	0,25	39 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	0,50	0,11
4 Baggerbedrijf	0,37	0,08	40 Uitgeverij	0,66	0,23
5 Hout en emballage-industrie	0,87	0,25	41 Groothandel I	0,56	0,26
6 Timmerindustrie	0,81	0,30	42 Groothandel II	0,63	0,28
7 Meubel- en orgelbouw industrie	0,88	0,27	43 Zakelijke dienstverlening I	0,53	0,12
8 Groothandel hout, zagerijen, ...	1,13	0,41	44 Zakelijke dienstverlening II	0,36	0,29
9 Grafische industrie	0,71	0,29	45 Zakelijke dienstverlening III	0,56	0,56
10 Metaalindustrie	0,49	0,28	46 Zuivelindustrie	0,57	0,67
11 Elektrotechnische industrie	0,27	0,58	47 Textielindustrie	0,59	0,18
12 Metaal - en technische bedrijfstacken	0,78	0,36	48 Steen-, cement-, glas-, en keram...	1,21	0,35
13 Bakkerijen	1,31	0,45	49 Chemische industrie	0,85	0,18
14 Suikerverwerkende industrie	1,26	0,36	50 Voedingsindustrie	0,71	0,36
15 Slagersbedrijven	1,51	0,36	51 Algemene industrie	0,62	0,62
16 Slagers overig	0,93	0,48	52 Uitzendbedrijven	1,15	4,59
17 Detailhandel en ambachten	0,86	0,48	53 Bewakingsondernemingen	1,15	1,05
18 Reiniging	2,05	0,85	54 Culturele instellingen	0,63	0,32
19 Grootwinkelbedrijf	0,99	0,41	55 Overige takken van bedrijf en beroep	1,00	0,36
20 Havenbedrijven	0,60	1,02	56 Schildersbedrijf	2,08	0,47
21 Havenclassificeerders	0,84	0,59	57 Stukadoorsbedrijf	2,74	0,36
22 Binnenscheepvaart	0,69	0,32	58 Dakdekkersbedrijf	1,77	0,38
23 Visserij	0,65	0,38	59 Mortelbedrijf	1,22	0,02
24 Koopvaardij	0,34	0,63	60 Steenhoudersbedrijf	2,26	0,56
25 Vervoer KLM	1,55	0,63	61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	0,92	0,10
26 Vervoer NS	0,87	0,63	62 Overheid, rijk, politie en ...	0,81	0,01
27 Vervoer posterijen	0,61	0,34	63 Overheid, defensie	0,00	0,03
28 Taxivervoer	2,35	1,59	64 Overheid, provincies, gemeenten en ...	0,81	0,05
29 Openbaar vervoer	0,73	1,18	65 Overheid, openbare nutsbedrijven	0,29	0,10
30 Besloten busvervoer	1,19	0,70	66 Overheid, overige instellingen	1,08	0,22
31 Overig personenvervoer te land en ...	0,47	0,81	67 Werk en (re)integratie	3,29	1,19
32 Overig goederenvervoer te land en ...	0,82	0,57	68 Railbouw	1,13	0,12
33 Horeca algemeen	0,73	0,57	69 Telecommunicatie	0,69	0,30
34 Horeca catering	0,98	0,65			

³ In de tabel loopt de nummering van de sectoren van 1 tot en met 69. In de sectoren 36 (overheidsdiensten) en 37 (overheid: dienstplichtigen) zijn echter geen werkgevers meer actief. Het aantal (actieve) sectoren komt daarmee op 67.

2.3. Individuele premie

De individuele premies bestaan uit een algemeen geldend rekenpercentage plus een individueel opslag- of kortingspercentage afhankelijk van het individuele werkgeversrisicopercentage. De opbouw van het stelsel van individuele premies komt in een aantal stappen tot stand. In eerste instantie wordt uitgegaan van het gemiddelde percentage. Bij dit percentage worden alle verwachte lasten in het komende premiejaar precies gedekt. Vervolgens wordt voor elke grote werkgever een individueel opslag- of kortingspercentage berekend. Deze individuele opslag- en kortingspercentages worden zodanig berekend dat de uiteindelijke som van alle opslag- en kortingsbedragen gelijk is aan nul.

De individuele premie kent echter een begrenzing: de maximumpremie⁴. Werkgevers die een berekende premie hebben die boven het maximum uitkomt, worden beschermd door de maximumpremie. Het deel boven de maximumpremie gaat verloren. Gevolg is dat de som van opslag- en kortingsbedragen lager is dan nul. Om voor dit verlies te compenseren worden de opslag- en kortingspercentages niet toegepast op het gemiddelde percentage maar op een hoger premiepercentage: het rekenpercentage. De algemene opslag die verwerkt is in het rekenpercentage is precies voldoende om het verlies aan premieopbrengsten door de maximumpremie te compenseren. Er wordt in het rekenpercentage ten slotte voor nog een effect gecompenseerd. De werkhervattingskas heeft momenteel een vermogen dat gefaseerd afgebouwd wordt. Hierbij wordt gestuurd op een gelijkmatig premieverloop door de jaren heen en wordt de kans op marktverstoringen geminimaliseerd.

De individuele premie bestaat voor elk van de twee premiecomponenten uit een rekenpercentage en een individuele opslag (of korting).

Het rekenpercentage is het percentage waarrond wordt gedifferentieerd. Dit rekenpercentage is voor alle (middelgrote en grote) werkgevers gelijk.

De formule voor de individuele premie ziet er als volgt uit:

$$\text{Individuele premie} = \text{Rekenpercentage} + \text{Individuele opslag}$$

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage (de lastendekkende premie) voor jaar t wordt bepaald door de totale geraamde lasten van de publiek verzekerden in het jaar t te delen door de totale geraamde premieplichtige loonsom in het jaar t . Het gemiddelde percentage geeft hiermee de gemiddelde premie weer die publiek verzekerde werkgevers in jaar t moeten opbrengen om de geraamde publieke uitkeringslasten in het jaar t te financieren.

WGA in 2018

Geraamde lasten = € 1.086 miljoen.

Geraamde premieplichtige loonsom = € 145 miljard.

Gemiddelde percentage = 0,75%.

Ziektewet-flex in 2018

Geraamde lasten = € 541 miljoen.

Geraamde premieplichtige loonsom = € 129 miljard.

Gemiddelde percentage = 0,41%.

De totale loonsom bedraagt € 233 miljard, waarvan € 15 miljard uitkeringen betreft. Bij de verdeling van de resterende loonsom van € 218 miljard over eigenrisicodragers en de bij UWV verzekerde werkgevers wordt rekening gehouden met de verwachte marktontwikkelingen. Bij de Ziektewet verwachten we een groei van het eigenrisicodragerschap in 2018 naar 48% van de loonsom. Bij de WGA verwachten we dat in 2018 het marktaandeel van eigenrisicodragers op circa 40% van de loonsom uitkomt.

⁴ De individuele premie kent ook een ondergrens: de minimumpremie. Deze grens leidt echter niet tot additionele premieontvangsten omdat een berekende premie niet lager dan de minimumpremie kan zijn. In uitzonderlijke gevallen kan er sprake zijn van negatieve toe te rekenen uitkeringsbedragen en als gevolg daarvan een premie lager dan de minimumpremie. In deze situatie is de minimumpremie niet van toepassing en krijgt de werkgever een premie lager dan de minimumpremie.

Rekenpercentage

Het rekenpercentage is gelijk aan het gemiddelde percentage plus een algemene opslag. Met de algemene opslag wordt gecorrigeerd voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremiegrens en er vindt indien nodig sturing van het vermogen plaats.

De formule voor het rekenpercentage ziet er als volgt uit:

$$\text{Rekenpercentage} = \text{Gemiddelde percentage} + \text{Algemene opslag}$$

Door de ingestelde maximumpremiegrenzen worden de hoogste individuele premies begrensd. Het tekort aan premiebatens dat hierdoor ontstaat, wordt opgevangen door de extra premiebatens als gevolg van een algemene opslag in het rekenpercentage. De hoogte van deze opslag varieert per jaar.

WGA

Het rekenpercentage in 2018 bedraagt 0,77%, waarvan 0,11% ter compensatie van te derven premieontvangsten en -0,09% voor het afbouwen van het vermogen. Het rekenpercentage stijgt met 0,01%-punt ten opzichte van 2017.

Ziektewet-flex

Het rekenpercentage in 2018 bedraagt 0,45%, waarvan 0,06% ter compensatie van te derven premieontvangsten en -0,02% voor het afbouwen van het vermogen. Het rekenpercentage stijgt met 0,05%-punt ten opzichte van 2017.

Individuele opslag

De individuele opslag wordt voor elke werkgever individueel bepaald. Op basis van een vergelijking tussen het werkgeversrisicopercentage van een individuele werkgever en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt per premiecomponent een individuele opslag (of korting) berekend op de bijbehorende rekenpercentages.

De formule ziet er als volgt uit:

$$\text{Individuele opslag} = \text{Correctiefactor werkgeversrisico} \times (\text{Individueel werkgeversrisicopercentage} - \text{Gemiddeld werkgeversrisicopercentage}).$$

De individuele opslag kan zowel positief als negatief zijn. Een negatieve opslag zorgt voor een korting op het rekenpercentage.

Gemiddelde werkgeversrisicopercentage

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan alle publiek verzekerde werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle publiek verzekerde werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2018 gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in 2016, gedeeld door de premieplichtige loonsom in 2016. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2016 met een (eerste) recht in de periode 2007-2016 en de WGA-flex uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2016 met een (eerste) recht in de periode 2012-2016. In de berekening van het Ziektewet-flex risico worden Ziektewet-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2016 en waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2014-2016. De gemiddelde werkgeversrisicopercentages worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

WGA

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2018 is vastgesteld op 0,41%. Dit is een stijging van 0,02%-punt ten opzichte van 2017.

Ziektewet-flex

Het gemiddelde werkgeversrisicopercentage voor 2018 is vastgesteld op 0,24%. Dit is een stijging van 0,02%-punt ten opzichte van 2017.

Individuele werkgeversrisicopercentage

Het individuele werkgeversrisicopercentage wordt voor elk premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten per premiecomponent, die kunnen worden toegerekend aan de individuele werkgever, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van de individuele werkgever. Een uitkering is toe te rekenen wanneer de zieke werknemer op de eerste dag van ziekte in dienst was bij de werkgever.

De berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage voor 2018 gaat uit van uitkeringslasten in 2016, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in de periode 2012-2016⁵. De bovengenoemde uitkeringslasten betreffen in de berekening van het WGA-risico de som van de WGA-vast-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2016 met een (eerste) recht in de periode 2007-2016 en de WGA-flex-uitkeringen die zijn uitgekeerd in 2016, met een (eerste) recht in de periode 2012-2016. In de berekening van het Ziektewet-flexrisico worden Ziektewet-flex uitkeringen betrokken die zijn uitgekeerd in 2016, waarbij het (eerste) recht is ingegaan in de periode 2014-2016.

Sinds de invoering van de Wet verbetering hybride markt WGA op 1 januari 2017 worden er twee definities van toe te rekenen uitkeringen gebruikt bij de risicoberekening in de WGA. De eerste definitie betreft WGA-uitkeringslasten. Dit zijn de lasten van uitkeringen ontstaan bij de werkgever gedurende de huidige periode van publieke verzekering bij UWV. Deze lasten worden gebruikt bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage bij werkgevers die al langer bij UWV verzekerd zijn. Het gaat om werkgevers die op 1 juli 2015 bij UWV verzekerd waren en dat tot in 2018 zijn gebleven. Deze definitie wordt daarnaast gebruikt bij de berekening van het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

De tweede definitie betreft de WGA-totaallasten. Dit zijn de lasten van uitkeringen ontstaan bij de werkgever, zowel tijdens de huidige periode van publieke verzekering als voorafgaande perioden van private en publieke verzekering. De WGA-totaallasten zijn gemiddeld genomen hoger dan de WGA-uitkeringslasten. Deze lasten worden gebruikt bij de berekening van het individuele werkgeversrisicopercentage bij werkgevers die nog maar kort bij UWV verzekerd zijn of de overstap naar UWV gaan maken. Het gaat om werkgevers die op 1 juli 2015 eigenrisicodragers waren of indien zij op 1 juli 2015 bij UWV verzekerd waren na die tijd gedurende een periode eigenrisicodragers geweest zijn.

Correctiefactor werkgeversrisico

De correctiefactor werkgeversrisico wordt voor elk van de premiecomponenten berekend door het rekenpercentage minus een kwart van het gemiddelde percentage⁶ te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage. Er wordt voor alle twee de premiecomponenten een correctiefactor werkgeversrisico vastgesteld.

De formule voor de correctiefactor werkgeversrisico ziet er als volgt uit:

Correctiefactor werkgeversrisico

$$= (\text{Rekenpercentage} - 0,25 \times \text{Gemiddelde percentage}) / \text{Gemiddelde werkgeversrisicopercentage}$$

WGA

De correctiefactor werkgeversrisico WGA neemt af van 1,47 naar 1,42 in 2018.

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico WGA} = (0,77\% - 0,25 \times 0,75\%) / 0,41\% = 1,42$$

Ziektewet-flex

De correctiefactor werkgeversrisico Ziektewet-flex stijgt van 1,42 naar 1,45.

$$\text{Correctiefactor werkgeversrisico Ziektewet} = (0,45\% - 0,25 \times 0,41\%) / 0,24\% = 1,45$$

⁵ Bij de berekening van de gemiddelde loonsom over de referentieperiode, bestaande uit de jaren 2012-2016, kan het voorkomen dat in één of meer jaren de loonsom gelijk is aan nul. De referentieperiode is dan onvolledig. In dat geval wordt het berekende individuele werkgeversrisicopercentage verhoogd door het te vermenigvuldigen met een correctiefactor bij onvolledige referentieperiode werkgever. Naarmate er meer jaren ontbreken is de correctiefactor hoger. Indien alle jaren beschikbaar zijn vindt er geen correctie plaats.

⁶ Een kwart van het gemiddelde percentage is gelijk aan de minimumpremie, voordat deze naar beneden wordt afgerond.

Box 2.1 Correctiefactor werkgeversrisico WGA

In de premiestellingsystematiek die UWV hanteert, speelt de correctiefactor werkgeversrisico (vanaf nu correctiefactor) een belangrijke rol. De correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers doorwerkt in de uiteindelijke premie. Een correctie is om verschillende redenen nodig. Hieronder volgt een uitleg voor de WGA. Dezelfde principes gelden voor de Ziektewet.

De volgende drie effecten zorgen ervoor dat de correctiefactor groter is dan 1:

- De gedifferentieerde premie dekt meer dan uitsluitend uitkeringslasten
Naast uitkeringen moeten ook andere lasten uit de premieopbrengsten gedekt worden. Belangrijkste lasten zijn sociale lasten en uitvoeringskosten.
- Refertejaar ligt twee jaar voor premiejaar
De WGA uitkeringen binnen de Whk nemen toe tot en met 2022. Dit komt voornamelijk doordat WGA-flex uitkeringen gestart vanaf 2012 en met een maximale duur van 10 jaar bij de premiedifferentiatie betrokken zijn. Daarnaast wordt bij de berekening van de individueel gedifferentieerde premie gebruik gemaakt van uitkeringen die twee jaar eerder uitgekeerd zijn. Dit betekent dat er zowel gecorrigeerd moet worden voor de groei in het aantal uitkeringen als voor de uitkeringshoogte, vanwege de halfjaarlijkse indexatie van de uitkeringen.
- Niet alle uitkeringslasten zijn toe te rekenen
Een gedifferentieerde premie wordt berekend op basis van de toe te rekenen lasten in het refertejaar. Het gaat daarbij om uitkeringen die in dat jaar of eerder ontstaan zijn. Door faillissementen en overige bedrijfsbeëindigingen is een deel van de uitkeringen niet langer aan individuele werkgevers toe te rekenen. De correctiefactor zorgt met een opschaling ervoor dat ook deze uitkeringen gefinancierd worden. Het faillissementsrisico wordt op deze manier collectief gefinancierd, waardoor een individuele garantstelling overbodig is.

Wanneer voor de WGA bovenstaande effecten worden geïsoleerd ontstaat de volgende opdeling. De totaal te dekken lasten bedragen in 2018 € 1.086 miljoen. Het grootste deel bedraagt uitkeringslasten: € 892 miljoen. Deze bedragen zijn terug te vinden in hoofdstuk 4. De uitkeringslasten van dezelfde werkgevers bedroegen in het refertejaar 2016 € 689 miljoen. Van dit bedrag is € 512 miljoen toe te rekenen aan huidige werkgevers.

De correctiefactor is een noodzakelijke uitvergroting om uitkeringen uit het verleden te vertalen naar premies in een lastendekkend omslagstelsel. De komende jaren zal de correctiefactor dalen doordat de WGA steeds dichterbij zijn structurele niveau nadert. Hierdoor neemt de invloed van het tweede effect jaarlijks af. De correctiefactor WGA bedroeg in 2017 1,47 en zal in 2018 1,42 bedragen.

De opslagen en kortingen worden bij UWV berekend op basis van het schadeverleden van de verzekerde werkgevers. Private verzekeraars stellen daarentegen premies vast op basis van rentedekking en daarmee op verwachte lasten in de toekomst. Naast te betalen uitkeringen verwerken verzekeraars net als UWV noodzakelijke andere kosten in hun premies. Behalve uitvoeringskosten zijn dit o.a. ook marketingkosten en provisiekosten.

Minimum- en maximumpremies

De individuele premie is begrensd. De premie is ten hoogste vier maal het gemiddelde percentage en ten minste een kwart van het gemiddelde percentage⁷. Is de berekende premie hoger dan de maximumpremie, dan wordt de premie gelijkgesteld aan de maximumpremie. Is de berekende premie lager dan de minimumpremie, dan wordt de premie gelijkgesteld aan de minimumpremie. Deze begrenzingsen gelden niet voor de sectorale premies. Kleine werkgevers kunnen zodoende een premie krijgen die beneden de minimumpremie ligt of boven de maximumpremie. Middelgrote werkgevers krijgen een premie die gelijk is aan een gewogen gemiddelde van een sectorale premie en een individuele premie. Ook deze gewogen premie kan buiten de begrenzingsen treden.

Voor werkgevers werkzaam in sector 52 'Uitzendbedrijven' geldt een afwijkende maximumpremie voor de Ziektewet-flex. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie Ziektewet voor sector 52 (8,03%). Voor de WGA geldt geen afwijkende maximumpremie voor deze werkgevers.

WGA

De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,75\% = 0,18\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,75\% = 3,00\%$.

Ziektewet-flex

De minimumpremie komt op $0,25 \times 0,41\% = 0,10\%$.

De maximumpremie komt op $4 \times 0,41\% = 1,64\%$.

Terugkeerpremie Ziektewet

Werkgevers hebben de mogelijkheid om zich na een periode van eigenrisicodragen opnieuw bij UWV te verzekeren. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar een zogenaamde terugkeerpremie Ziektewet. Teruggekeerde kleine werkgevers betalen de sectorale premies.

⁷ De minimumpremies worden naar beneden afgerond op twee decimalen.

Voor (middel)grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de helft van de sectorale premie, dan is de terugkeerpremie niet relevant: de individueel berekende premie is leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de helft van de sectorale premie, dan is de helft van de sectorale premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt de halve sectorale premie vervolgens gewogen met de sectorale premie. Voor grote werkgevers vindt geen weging plaats.

Startende werkgevers

Een bedrijf dat in 2018 de status werkgever verkrijgt of deze heeft verkregen in 2016 of 2017 betaalt in het premiejaar 2018 de premiepercentages WGA en Ziektewet voor startende werkgevers.

Indien de status werkgever is verkregen in 2017 of in 2018 wordt verkregen dan zijn de premiepercentages startende werkgever gelijk aan de sectorale premies. Als de status werkgever is verkregen in 2016 dan wordt als eerste de grootte van de werkgever bepaald op basis van de loonsom in 2016. Is een werkgever klein dan betaalt hij in 2018 de sectorale premie. Is een werkgever groot dan betaalt hij het rekenpercentage. Is een werkgever middelgroot dan betaalt hij een premie gelijk aan een weging van de sectorale premie en het rekenpercentage. Deze wegingsfactor is gelijk aan die van de niet-startende werkgevers.

2.4. Premies en parameters Werkhervattingskas

In onderstaande tabel zijn de premies en parameters voor de Werkhervattingskas opgenomen.

Tabel 2.2 Premies en parameters Werkhervattingskas

	2017	2018
Gemiddelde loonsom	32.200	32.800
Grens grote/middelgrote werkgever	3.220.000	3.280.000
Grens middelgrote/kleine werkgever	322.000	328.000
WGA		
Gemiddelde percentage	0,74%	0,75%
Rekenpercentage	0,76%	0,77%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,39%	0,41%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,47	1,42
Minimumpremie (grote werkgever)	0,18%	0,18%
Maximumpremie (grote werkgever)	2,96%	3,00%
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	5,00	5,00
2 jaren	2,50	2,50
3 jaren	1,66	1,66
4 jaren	1,25	1,25
Ziektewet-flex		
Gemiddelde percentage	0,35%	0,41%
Rekenpercentage	0,40%	0,45%
Gemiddelde werkgeversrisico	0,22%	0,24%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,42	1,45
Minimumpremie (grote werkgever)	0,08%	0,10%
Maximumpremie (grote werkgever) ^{*)}	1,40%	1,64%
Correctiefactoren bij onvolledige referteperiode werkgever		
Beschikbare periode:		
1 jaar	2,00	2,00
2 jaren	1,00	1,00
3 jaren	1,00	1,00
4 jaren	1,00	1,00

^{*)} De maximumpremie in de sector Uitzendbedrijven wijkt voor de Ziektewet-flex af van de maximumpremie die geldt voor werkgevers in de overige sectoren. De maximumpremie voor de sector Uitzendbedrijven bedraagt voor de Ziektewet-flex 8,03%.

Premie WGA stijgt licht in 2018

Het premieniveau van de WGA in 2018 stijgt in vergelijking met het premieniveau van 2017. Dit is zichtbaar in de ontwikkeling van het gemiddelde percentage, dat stijgt van 0,74% naar 0,75%, het rekenpercentage, dat stijgt van 0,76% naar 0,77% en het gemiddelde werkgeversrisicopercentage, dat stijgt van 0,39% naar 0,41%. De stijging van het risico volgt een verwachte ontwikkeling, de WGA is immers nog in opbouw. In 2018 worden uitkeringen toegerekend uit 2016, die zijn ontstaan in de jaren 2007-2016. De WGA-vast is al dicht bij het structurele niveau. Voor de WGA-flex worden in 2018 uitkeringen toegerekend uit 2016, die zijn ontstaan in de jaren 2012-2016. De WGA-flex bereikt het

structurele niveau in 2022. De komende jaren zal de premie WGA naar verwachting geleidelijk oplopen richting een structureel niveau van circa 1,0%.

De premiestijging gemeten over alle werkgevers wordt enigszins afgevlakt, doordat sinds 2014 relatief veel werkgevers zijn teruggekeerd naar UWV na een periode het risico zelf gedragen te hebben. Na een terugkeer duurt het nog minimaal twee jaar voordat de eerste WGA-uitkeringen kunnen ontstaan, terwijl deze werkgevers wel vanaf aanvang premie over hun loon betalen. Dit effect zal de komende jaren afnemen, doordat het aantal terugkerende werkgevers naar verwachting zal afnemen (zie paragraaf 5.1). De groep van werkgevers die al meer dan 3 jaar bij UWV verzekerd zijn hebben in 2018 gemiddeld met een premiestijging van 0,08%-punt te maken.

De WGA-flex lasten zullen blijven stijgen totdat het structurele niveau bereikt zal zijn in 2022. In dat jaar zullen de eerste uitkeringen de maximale duur van 10 jaar in de Whk bereiken en verplaatst worden naar het Aof. Voor de WGA-vast lasten zou het structurele niveau eind 2016 bereikt zijn. In 2017 zijn voor het eerst uitkeringen met een duur van 10 jaar of meer via het Aof gefinancierd en deze uitkeringen zijn uitgezonderd in de premiedifferentiatie. Als gevolg van de terugkeer van een grote groep werkgevers sinds 2014 geldt echter dat het structurele niveau later dan in 2017 bereikt zal worden. Deze werkgevers bouwen na terugkeer namelijk opnieuw lasten op bij UWV.

Werkgevers die zich (opnieuw) verzekeren bij UWV of dat gedaan hebben na 1 juli 2015, betalen sinds begin 2017 een premie die gebaseerd is op hun volledige schadelast, de eerder genoemde WGA-totaallasten, ook als deze uitkeringen ontstaan zijn tijdens hun periode van eigenrisicodragen. Daarmee worden ten opzichte van de periode voor 2017 verhoudingsgewijs meer premieontvangsten gegenereerd bij de groep terugkeerders. De extra premieontvangsten die als het gevolg hiervan ontstaan komen ten gunste van het afgescheiden staartlastvermogen. Vanwege de gescheiden financiering van de staartuitkeringen zijn deze extra premieontvangsten niet verwerkt in gemiddelde percentage, rekenpercentage en gemiddeld werkgeversrisicopercentage.

Premie Ziektewet-flex stijgt in 2018

Het gemiddelde percentage voor de Ziektewet-flex voor 2018 bedraagt 0,41%. Dit is een stijging van 0,06%-punt ten opzichte van 2017. Het rekenpercentage bedraagt 0,45% in 2018, een stijging van 0,05%-punt ten opzichte van 2017. Het verschil tussen het gemiddelde percentage en het rekenpercentage is nodig om het verlies aan premiebatens door de maximumpremie te compenseren.

Met de premies Ziektewet-flex worden alle Ziektewet-flex uitkeringen gedekt, uitgezonderd staartuitkeringen Ziektewet. Staartuitkeringen zijn uitkeringen aan flexwerkers die behoren bij werkgevers die inmiddels eigenrisicodragers zijn geworden. Deze uitkeringen zijn ontstaan vóór aanvang van het eigenrisicodragerschap en lopen na die datum nog door. Staartuitkeringen worden gefinancierd uit de Sectorfondsen en het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo).

De premie Ziektewet vertoont een stijging in 2018. Dit wordt veroorzaakt door twee ontwikkelingen, die elkaar versterken:

- Een toename van de loonsom van uitzendbedrijven buiten de uitzendsector. Grote uitzendbedrijven zijn vaak naast de uitzendsector ook werkzaam in overige sectoren. Het gaat hierbij om sectoren als Havenbedrijven en Zakelijke dienstverlening⁸. De afgelopen jaren is een trend zichtbaar dat uitzendwerkgevers activiteiten verplaatsen van de uitzendsector naar overige sectoren. Doordat uitzendbedrijven in de overige sectoren vaak publiek verzekerd zijn, heeft dit geleid tot een verschuiving van loonsom privaat naar publiek.⁹ De toename van uitzendpersoneel met een gemiddeld hoog Ziektewet-risico in deze sectoren zorgt voor extra lasten voor de publiek verzekerde werkgevers. Hiermee vindt een verschuiving plaats van lasten van eigenrisicodragers naar publiek verzekerde werkgevers.
- Een stijging van het aandeel eigenrisicodragers voor de Ziektewet van 36% in 2016 naar 43% in 2017 en 48% in 2018. De sterkere toename van het eigenrisicodragerschap in 2017 wordt mede veroorzaakt door wijzigingen in het hybride stelsel van de WGA per 1 januari 2017. De nieuwe eigenrisicodragers zijn vooral werkgevers met geen of zeer weinig flexpersoneel. Het resultaat is een afname van de loonsom van de publiek verzekerde werkgevers.

De correctiefactor stijgt licht: van 1,42 in 2017 naar 1,45 in 2018.

⁸ De minister van SZW heeft de mogelijkheid om uitzendbedrijven in een andere sector dan de uitzendsector in te delen voor nieuwe gevallen afgeschaft. Zie voor meer informatie Staatscourant 24 mei 2017, nr. 29 244.

⁹ De grote uitzendconcerns bestaan meestal uit meerdere (uitzend-)bedrijven die aparte premies betalen.

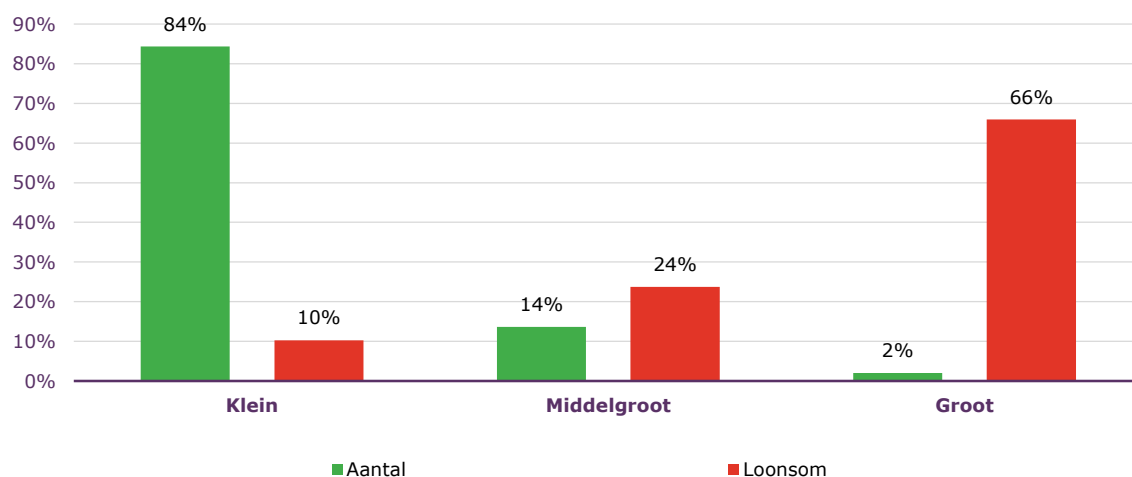
3. Gevolgen voor individuele werkgevers in 2018

In dit hoofdstuk laten we zien hoe de premies, zoals beschreven in hoofdstuk 2, zich voor werkgevers zullen ontwikkelen in 2018 ten opzichte van 2017.

3.1. Werkgeverspopulatie in Nederland

Er zijn in Nederland bijna 400.000 werkgevers. Daarvan zijn er 336.000 (84%) klein, 54.000 (14%) middelgroot en 8.000 (2%) groot. De kleine werkgevers hebben een aandeel van 10% in de totale loonsom, die in 2016 € 206 miljard bedroeg. Veel kleine werkgevers hebben een zeer kleine loonsom: tot de 336.000 kleine werkgevers behoren 51.000 werkgevers met een loonsom van 0 in 2016 (hiervan zijn 34% starters) en nog eens 114.000 werkgevers hebben een loonsom van minder dan één maal de gemiddelde loonsom (€ 32.800). Van de werkgevers is 2% groot. De grote werkgevers bepalen twee derde van de totale loonsom. Binnen deze groep neemt een kleine groep van 738 zeer grote werkgevers, met meer dan 1.000 werknemers, 35% van de totale loonsom in.

Figuur 3.1 Verdeling kleine, middelgrote en grote werkgevers naar aantal en loonsom



3.2. Premieverdelingen

In deze paragraaf wordt met behulp van twee figuren inzichtelijk gemaakt hoe de premies WGA en Ziektewet verdeeld zijn over de werkgevers en hun loonsommen.

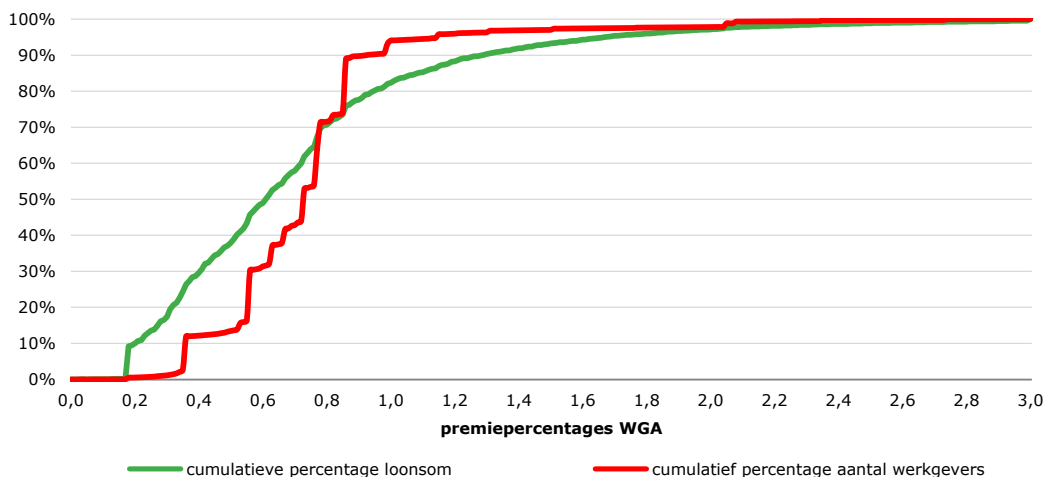
In figuren 3.2 en 3.3 zijn de cumulatieve verdelingen van de premiepercentages WGA en Ziektewet naar aantallen werkgevers en loonsommen weergegeven. In beide figuren is te zien dat de cumulatieve verdeling naar loonsom (groene lijn) een veel gelijkmatiger verloop vertoont dan de cumulatieve verdeling naar de aantallen werkgevers (rode lijn). Dat komt doordat de verdeling naar loonsom voornamelijk bepaald wordt door grote werkgevers met een individuele premie. Bij de verdeling naar aantallen zijn de kleine en middelgrote werkgevers leidend. Omdat deze werkgevers overwegend sectorale premies betalen is het verloop grillig. De sprongen worden voornamelijk bepaald door de 67 sectorale premies en de aantallen kleine en middelgrote werkgevers werkzaam in de sectoren.

In figuur 3.2 is de cumulatieve premieverdeling bij de WGA weergegeven. Door de minimumpremie zijn er vrijwel geen werkgevers, zowel wat betreft aantal als loonsom, met een premie lager dan 0,18%¹⁰. Een groep van grote werkgevers betaalt de minimumpremie van 0,18%. Deze groep is in loonsomtermen met € 11 miljard relatief groot (9,2%), maar met 1.689 werkgevers klein (0,5%). In het premiebereik van 0,18% tot en met 0,90% stijgt het cumulatief percentage van het aantal werkgevers sterker dan het cumulatieve percentage van de loonsom. Dit betekent dat kleine en middelgrote werkgevers relatief vaker

¹⁰ De premie komt voor 55 werkgevers onder de minimumpremie van 0,18%. Dit geldt voor kleine werkgevers waar de sectorale premie lager is dan 0,18% of indien er sprake is van verrekeningen over voorgaande jaren.

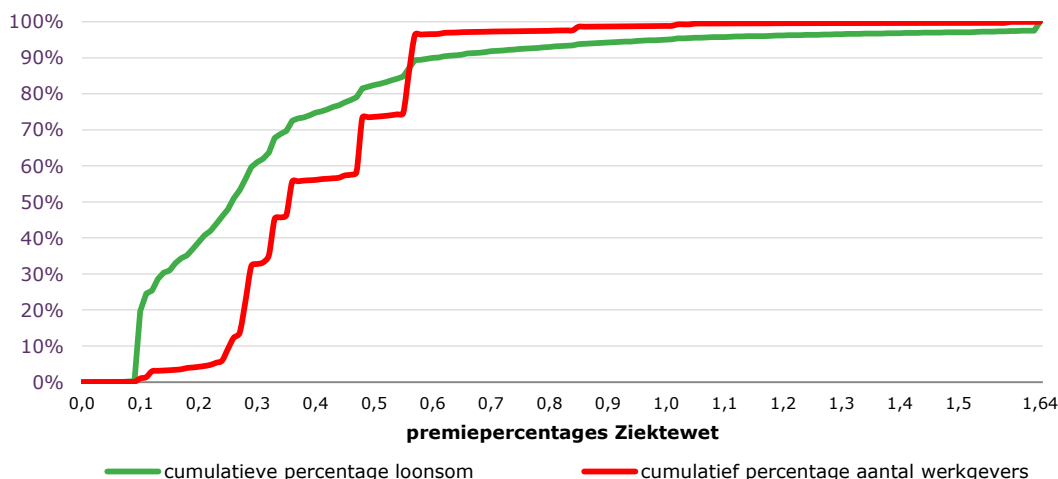
voorkomen dan grote werkgevers in dit premiebereik. De sectorale premies van de sectoren met veel kleine werkgevers zoals Zakelijke dienstverlening II (0,36%), Zakelijke dienstverlening III (0,56%), Horeca algemeen (0,73%), Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen (0,77%) en Detailhandel en ambachten (0,86%) vallen in deze categorie. Vanaf een premie van 0,90% is het aandeel grote werkgevers relatief weer groter. De cumulatieve verdeling naar loonsom neemt hier nog duidelijk toe terwijl de cumulatieve verdeling naar aantal werkgevers de 100% al bijna bereikt heeft.

Figuur 3.2 Premieverdeling WGA
Cumulatieve loonsom en cumulatief aantal werkgevers in procenten



In figuur 3.3 is de premieverdeling bij de Ziektewet over de loonsommen en aantallen weergegeven. De groep van grote werkgevers, die de minimumpremie van 0,10% betaalt, is bij de Ziektewet groter dan bij de WGA (1.689 bij de WGA en 2.589 bij de Ziektewet). Oorzaak hiervoor is dat Ziektewetuitkeringen uitsluitend betrekking hebben op personeel met flexibele dienstverbanden. Veel werkgevers hebben weinig tot geen personeel met een flexibel dienstverband in dienst. Het gevolg is dat er bij relatief veel grote werkgevers geen ziekteverzuim optreedt in het referentiejaar (2016). Dit heeft de minimumpremie tot gevolg. Van de grote werkgevers betalen 2.589 werkgevers (54%) de minimumpremie. Echter ten opzichte van het totaal aantal werkgevers is dit zeer beperkt. Dit blijkt ook uit de grafiek. In loonsomtermen is deze groep met € 21 miljard relatief groot (19,7%). Dit verklaart de sterke stijging in de grafiek bij 0,10% voor de cumulatieve loonsom.

Figuur 3.3 Premieverdeling Ziektewet
Cumulatieve loonsom en cumulatief aantal werkgevers in procenten



In het premiebereik van 0,10% tot en met 0,60% stijgt het cumulatief percentage van het aantal werkgevers sterker dan het cumulatieve percentage van de loonsom. Dit betekent dat kleine en middelgrote werkgevers relatief vaker voorkomen dan grote werkgevers in dit premiebereik. Vanaf een premie van 0,60% is het aandeel grote werkgevers relatief weer groter. De cumulatieve verdeling naar loonsom neemt hier nog duidelijk toe terwijl de cumulatieve verdeling naar aantal werkgevers de 100% al bijna bereikt heeft. Bij de maximumpremie van 1,64% zien we nog een sterke toename van de loonsom met € 2,8 miljard (2,4%). Dit zijn hoofdzakelijk grote uitzendwerkgevers die buiten de uitzendsector (52)

actief zijn. Deze werkgevers hebben hoofdzakelijk werknemers met flexibele dienstverbanden in dienst waarbij het Ziektewet-risico hoog is¹¹.

3.3. Premiemutaties

Sectorale premiemutaties WGA

Bij de WGA krijgen 41 sectoren te maken met een premiestijging, 22 sectoren met een premiedaling en 4 sectoren met een ongewijzigde premie.

Grote mutaties vinden voornamelijk plaats in sectoren met een kleine loonsom. Bij deze sectoren is de premie gevoelig voor (in absolute zin) kleine mutaties in de loonsom of de lasten. Mutaties in de loonsom kunnen optreden doordat werkgevers eigenrisicodrager worden of juist terugkeren naar UWV. Daarnaast kan bij de kleinste sectoren een of enkele extra (of minder) toe te rekenen uitkeringen een duidelijke premieverhoging (of premieverlaging) teweeg brengen.

Sectorale premiemutaties Ziektewet

Evenals bij WGA-premiecomponent krijgen ook bij de Ziektewet meer sectoren te maken met een premiestijging dan met een -daling. In 43 sectoren stijgen de sectorale premies. In 23 sectoren dalen de premies en in 1 sector blijft de premie gelijk.

Een opvallende ontwikkeling is dat ondanks een stijgende premie Ziektewet de sectorale premies Ziektewet in de bouwsectoren, zoals Bouwbedrijf (3), Schildersbedrijf (56), Stukadoorsbedrijf (57), Dakdekkersbedrijf (58), Mortelbedrijf (59) en Steenhouwersbedrijf (60) dalen. Dit komt doordat de economische activiteiten in deze sectoren toenemen. Echter in sectoren waar sprake is van een sterke toename van flexpersoneel door uitzendbedrijven, zoals Havenbedrijven (20) en Zakelijke dienstverlening (45) stijgt de premie Ziektewet harder dan gemiddeld.

In het algemeen zijn de sectorale premies Ziektewet minder stabiel dan de sectorale premies WGA. Dat komt omdat de gemiddelde duur van de WGA-uitkeringen veel langer is dan die van de Ziektewet. Vooral in kleine sectoren met slechts enkele te financieren uitkeringen kunnen de premies van jaar op jaar sterk fluctueren. Dit effect is bij de Ziektewet sterker dan bij de WGA.

Premiemutaties WGA per werkgever

Met behulp van twee grafieken wordt inzichtelijk gemaakt welke publiek verzekerde werkgevers in 2018 een hogere premie betalen voor WGA en Ziektewet-flex en welke publiek verzekerde werkgevers lagere premies betalen.

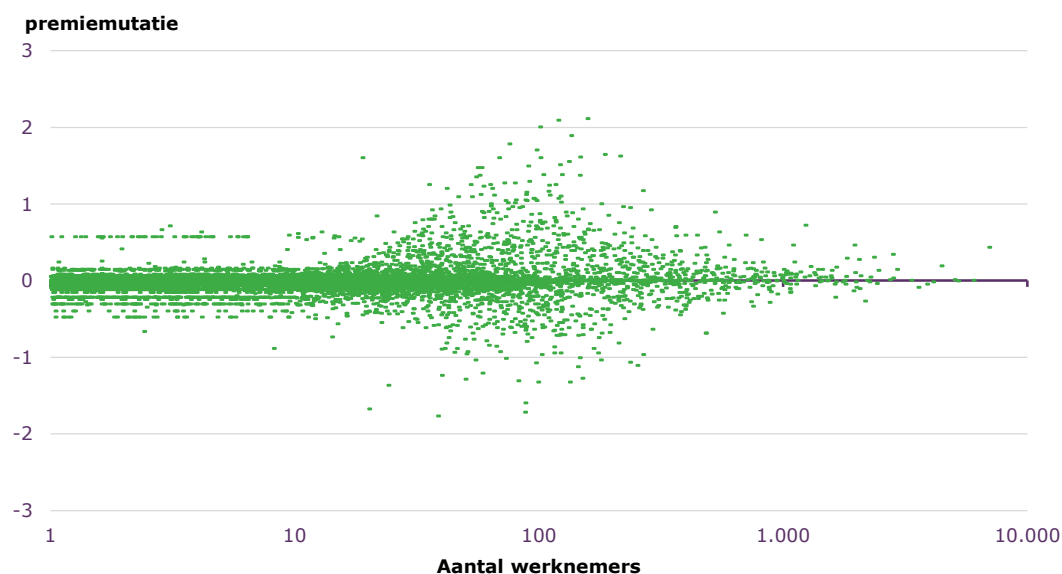
Figuur 3.4 is een puntenwolk van de premiemutaties WGA in de stijl van de koopkracht-puntenwolken die het CPB op Prinsjesdag presenteert. We geven hier een beeld van de ontwikkeling van de premie voor individuele werkgevers (verticale as) naar omvang van de werkgever (horizontale as). Omdat het aantal kleine werkgevers veel groter is dan het aantal grote werkgevers, gebruiken we een logaritmische schaal op de horizontale as.

De grafiek is samengesteld op basis van een steekproef van ongeveer 30.000 werkgevers. Van alle werkgevers in het publiek stelsel zal 58% lagere premies en 21% hogere premies hebben ten opzichte van 2017. Voor ongeveer 22% zal de premie gelijk blijven. Ondanks dat het aantal premiedalingen groter is dan het aantal premiestijgingen, neemt de gemiddelde premie toe. Dit komt doordat de premie voor veel kleine werkgevers daalt. In aantal gaat het om veel werkgevers, maar vanwege de beperkte loonsom is het effect op de gemiddelde premie klein.

De grootste uitschieters komen voor bij kleinere grote werkgevers en grotere middelgrote werkgevers, grofweg werkgevers met een omvang van rond de 100 werknemers. Voor deze werkgevers geldt dat één extra uitkering of het verdwijnen van één uitkering tot een aanzienlijke premiemutatie kan leiden. Voor kleine werkgevers, met minder dan 10 werknemers, wordt een sectorale premie gehanteerd. Om die reden zijn de premiemutaties voor alle kleine werkgevers binnen een sector gelijk. Dit blijkt in de grafiek uit het feit dat de punten zich per sector op rechte lijnen bevinden.

¹¹ In de figuur zijn de uitzendwerkgevers uit de uitzendsector die meer dan 1,64% premie betalen niet meegenomen om het figuur overzichtelijk te houden. Het betreft circa 1% van de loonsom en aantal werkgevers.

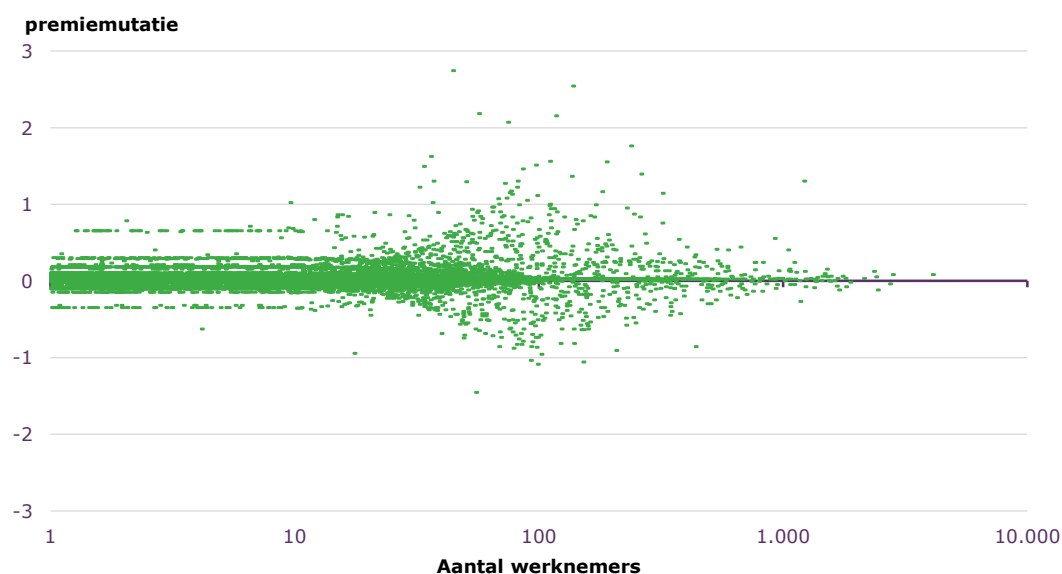
Figuur 3.4 Premiemutaties WGA 2018 t.o.v. 2017 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten



Premiemutaties Ziektewet per werkgever

Figuur 3.5 geeft de premiemutaties voor de Ziektewet weer in een puntenwolk. Ook deze grafiek is gebaseerd op gegevens van ongeveer 30.000 werkgevers. In de grafiek is te zien dat de premieontwikkeling in 2018 voor de meeste werkgevers in een premiestijging resulteert: de meeste punten liggen boven de horizontale as, wat betekent dat de premie stijgt. Van alle werkgevers in het publiek stelsel zal 26% lagere premies en 73% hogere premies hebben ten opzichte van 2017. Voor 1% zal de premie gelijk blijven. Het patroon van de puntenwolk en daarmee de spreiding van de premiemutaties Ziektewet lijkt sterk op die van de WGA. Dit komt door dezelfde premiesystematiek voor beide wetten. Voor kleine werkgevers, met minder dan 10 werknemers, wordt een sectorale premie gehanteerd. Aangezien in 2017 ook een sectorale premie is gehanteerd, is de premiemutatie bij kleine werkgevers voor alle werkgevers in een sector gelijk. Dit blijkt in de grafiek uit het feit dat de punten zich per sector op rechte lijnen bevinden. Voor grote werkgevers geldt dat hun premie gebaseerd is op het individuele risico. De grootste uitschieters komen, net als bij de WGA, voor bij kleinere grote werkgevers en grotere middelgrote werkgevers, bij wie de invloed van één uitkering aanzienlijk is. Voor de grote werkgevers geldt dat naarmate de bedrijfsomvang toeneemt, de spreiding van de premiemutaties afneemt. Opvallend is dat voor de groep grote werkgevers veel punten zich min of meer op de horizontale as bevinden. Dit heeft te maken met de ontwikkeling van de minimumpremie voor grote werkgevers in 2018. Bij een bedrijfsomvang van 100 werknemers of meer komt het vaak voor dat er een risico van 0 is gemeten. Een dergelijke werkgever betaalt dan in 2018 een minimumpremie van 0,10%.

Figuur 3.5 Premiemutaties Ziektewet-flex 2018 t.o.v. 2017 naar werkgeversgrootte
Mutatie in procentpunten



4. Financiering

De premieontvangsten die voortvloeien uit de door de Belastingdienst beschikte premies WGA en Ziektewet komen ten gunste van de Werkhervattingskas (Whk). Dit fonds financiert de eerste 10 jaar van de WGA voor mensen met een vast en flexibel dienstverband. Daarnaast financiert de Whk de volledige duur van 2 jaar Ziektewet voor mensen met een flexibel dienstverband (Ziektewet-flex)¹². Vanaf 2017 worden uit de Whk ook de staartlasten voor de WGA betaald. De drie uitkeringsstromen WGA, WGA-staartlasten en Ziektewet kennen een van elkaar gescheiden administratie. In tabel 4.1 is het financieel overzicht van de Whk uitgesplitst naar uitkeringsstroom over het jaar 2018 opgenomen. In het vervolg van dit hoofdstuk volgt per uitkeringsstroom een beschrijving van de financiering in 2018. Box 4.1 bevat een uitgebreide beschrijving van de Whk.

Tabel 4.1 Financieel overzicht Werkhervattingskas 2018

Bedragen in x € miljoen

	WGA	WGA-staartlasten	Ziektewet-flex	
Baten				
Premiebaten	1.030	32	532	
Totale baten	1.030	32	532	
Lasten				
Uitkeringslasten	892	208	396	
Sociale lasten	166	39	74	
Overige baten en lasten	4	1	2	
Re-integratielasten		11	3	6
Toevoeging voorzieningen		1	0	1
Rentebaten rentehobbel		0	0	0
Rentebaten		0	0	0
Rentelasten		0	0	0
Verhaal		-9	-2	-4
Boetes		0	0	-1
Diversen		1	0	0
Uitvoeringskosten	24	6	68	
Totale lasten	1.086	254	541	
Saldo	-56	-222	-9	
Vermogenspositie				
Vermogen	495	1.104	10	
begin 2018		552	1.326	20
mutatie 2018		-56	-222	-9

4.1. WGA

De WGA-lasten worden in 2018 gefinancierd met de in hoofdstuk 2 beschreven gedifferentieerde premies WGA. Het vermogen is begin 2018 naar verwachting € 552 miljoen. In een omslagstelsel als dat van UWV is het aanhouden van een dergelijk omvangrijk vermogen niet noodzakelijk. Een vermogen kan opgebouwd worden door het rekenpercentage lager vast te stellen en zodoende een deel van het vermogen terug te geven aan de werkgevers. UWV zet het vermogen alleen in om premieschokken te voorkomen en probeert daarbij marktverstoringen te vermijden. In de premievaststelling van 2018 wordt het vermogen met circa € 56 miljoen (10%) teruggebracht. Dit resulteert in een rekenpercentage van

¹² Voor zieke werknemers met een tijdelijk contract geldt dat in eerste instantie de werkgever het ziekingeld betaalt tot de einddatum van het contract. Daarna betaalt UWV het ziekingeld door tot aan de maximale duur van 2 jaar.

0,77%. Dit is in lijn met de premievaststelling van 2017 waarin ook een afname van het vermogen werd beoogd.

4.2. WGA staartlasten

De WGA-staartlasten worden deels gefinancierd uit premieontvangsten en deels uit het aanwezige staartlastvermogen. De hoogte van de uitkeringslasten en omvang van de premiebatens zijn afhankelijk van de bewegingen van werkgevers tussen de publieke verzekering bij UWV en het eigenrisicodragerschap.

De mate waarin werkgevers zullen switchen tussen privaat en publiek in 2018 en later is onzeker. Tot 2017 is elk jaar tussen 2,5% en 3% van de totale loonsom van werkgevers overgestapt van privaat naar publiek. In omgekeerde richting van publiek naar privaat waren de overgangen zeer klein (minder dan 0,5% per jaar). Op 1 januari 2017 zijn de overgangen fors hoger. Ruim 7% van de totale loonsom van werkgevers is teruggekeerd naar UWV en circa 3% van de loonsom is eigenrisicodragers geworden. Op 1 juli 2017 is nog eens 1,5% van de loonsom eigenrisicodragers geworden.

Voor 2018 verwacht UWV een beperkte terugkeer van werkgevers naar UWV (zie ook paragraaf 5.1). De overgangen van publiek naar privaat zijn geraamd op ruim € 4 miljard in 2018. De gerealiseerde marktbeveging richting UWV leidt tot circa € 32 miljoen aan premiebatens voor het staartlastvermogen. Deze premiebatens worden opgebracht door werkgevers die na 1 juli 2015 zijn teruggekeerd naar UWV.

De omvang van de staartuitkeringen WGA is voor 2018 geraamd op € 208 miljoen. Een groot deel van deze staartuitkeringen bestaat uit lopende WGA-flex uitkeringen, die bestaande eigenrisicodragers mochten achterlaten vanaf 2017 (zie box 4.1).

Naast de staartuitkeringen financiert het staartlastvermogen binnen de Whk de sociale lasten, re-integratielasten, uitvoeringskosten en overige lasten en batens verbonden aan de staartuitkeringen. Gezamenlijk gaat dit om een additioneel bedrag van € 47 miljoen in 2018.

In tabel 4.1 is te zien dat de lasten de batens in ruime mate overstijgen. Dit is een tijdelijk effect zoals uitgelegd in box 4.1. Na 2018 zullen de lasten en batens langzaam naar elkaar toegroeien. Het staartlastvermogen bedraagt aan het begin van 2018 € 1.326 miljoen. In 2018 neemt het vermogen af tot € 1.104 miljoen.

4.3. Ziektewet

De Ziektewetlasten worden in 2018 gefinancierd middels een stelsel van gedifferentieerde premies rond een rekenpercentage van 0,45% en sectorale premies. Het premieniveau is gestegen ten opzichte van 2017. Begin 2018 is er naar verwachting een overschot op het vermogen van € 20 miljoen. Een deel van dit vermogen wordt afgebouwd in 2018.

Box 4.1**De Werkhervattingskas***2007-2013: beginjaren met rentehobbelopslag*

De Werkhervattingskas is opgericht op 1 januari 2007, één jaar na de introductie van de WIA. In 2006 werden alle WIA-uitkeringen tijdelijk gefinancierd uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds. In de periode 2007-2013 werden uitsluitend WGA-uitkeringen voor vaste dienstbetrekkingen betaald uit de Whk. Om deze uitkeringen te financieren betaalden alle publiek verzekerde werkgevers een individueel gedifferentieerde WGA-premie.

Tot en met 2012 betaalden werkgevers een zogenaamde rentehobbelopslag bovenop de lastendeckende premie. Deze was ingesteld door het ministerie van SZW om het verschil in premiehoogte tussen omslagstelsel en rentedekkingstelsel in de eerste jaren te neutraliseren. In die periode is een rentehobbelvermogen opgebouwd van € 1,4 miljard euro. Dit vermogen is niet aangewend bij het vaststellen van de premies.

2014-2016: BeZaVa deel 1

De wet BeZaVa zorgde voor een aanpassing in financieringsstructuur in 2014. Naast WGA-vast uitkeringen werden ook WGA-flex uitkeringen en Ziektewet-flex uitkeringen gefinancierd uit de Whk. De gedifferentieerde premie Whk bestaat sinds die tijd uit drie premiecomponenten, één voor elk stroom van uitkeringen. Daarnaast werd de groep werkgevers ingedeeld in drie grootteklassen: klein, middelgroot en groot en werd een sectorale premie geïntroduceerd voor kleine werkgevers en gedeeltelijk voor middelgrote werkgevers.

Het rentehobbelvermogen bleef na 2012 in stand en groeide nog licht tot € 1,5 miljard. Deze groei werd veroorzaakt door rente-ontvangsten over het aanwezige vermogen en uitgestelde premieontvangsten over 2012 en eerder.

2017: BeZaVa deel 2 en Wet verbetering hybride markt WGA

In 2017 is de laatste wijziging uit de wet BeZaVa ingevoerd: de samenvoeging van WGA-vast en WGA-flex. Dit leidt tot een vereenvoudiging omdat de administratieve scheiding tussen beide WGA-onderdelen wegvalt. Daartegenover staat een toename van de complexiteit door de financiering van staartuitkeringen uit de Whk. Deze aanpassing vloeit voort uit de Wet verbetering hybride markt WGA.

Het rentehobbelvermogen is per 2017 staartlastvermogen gaan heten. Dit vermogen financiert de staartuitkeringen WGA. Naast lasten kent het staartlastvermogen (opnieuw) baten. Grote en middelgrote werkgevers die zich opnieuw bij UWV verzekeren betalen namelijk vanaf 2017 een premie die gebaseerd is op hun hele schadeverleden. Daarmee krijgen zij gemiddeld een hogere premie dan gebruikelijk was tot 2017. De extra ontvangsten komen ten gunste van het staartlastvermogen.

De mate waarin staartuitkeringen optreden en waarin er sprake zal zijn van extra premieontvangsten is sterk afhankelijk van de dynamiek in de markt. Hoe meer werkgevers eigenrisicodragers worden hoe groter het aantal staartuitkeringen en hoe hoger de staartlasten. Omgekeerd geldt: hoe meer terugkerende werkgevers hoe hoger de extra premieontvangsten. De verwachting is dat de staartlasten als gevolg van de Wet verbetering hybride markt WGA jaarlijks zullen toenemen. Het gaat hierbij om staartlasten WGA (-vast en -flex) voor nieuwe eigenrisicodragers.

Er is vanaf 2017 daarnaast incidenteel een groot aantal extra staartuitkeringen die het gevolg zijn van de samenvoeging van de WGA. Werkgevers die al eigenrisicodragers zijn voor de WGA-vast en dat vanaf 2017 zijn gebleven voor de combinatie WGA-vast en -flex hoeven hun lopende WGA-flex-uitkeringen niet zelf te financieren. Zij mogen deze uitkeringen als staartuitkeringen bij UWV achterlaten. Het gaat daarbij om uitkeringen waarbij de eerste ziekte dag ligt vóór 1 januari 2017. Dat betekent dat deze specifieke WGA-flex staartuitkeringen tot maximaal twee jaar later (eind 2018) kunnen ontstaan. De verwachting is dat de hieraan gekoppelde staartlasten WGA-flex in 2018 nog zullen toenemen en vanaf 2019 jaarlijks zullen afnemen.

5. Duale stelsel WGA en Ziektewet

Dit hoofdstuk behandelt de ontwikkelingen in de duale stelsels van de WGA (paragraaf 5.1) en Ziektewet (paragraaf 5.2).

5.1. Ontwikkeling duale stelsel WGA

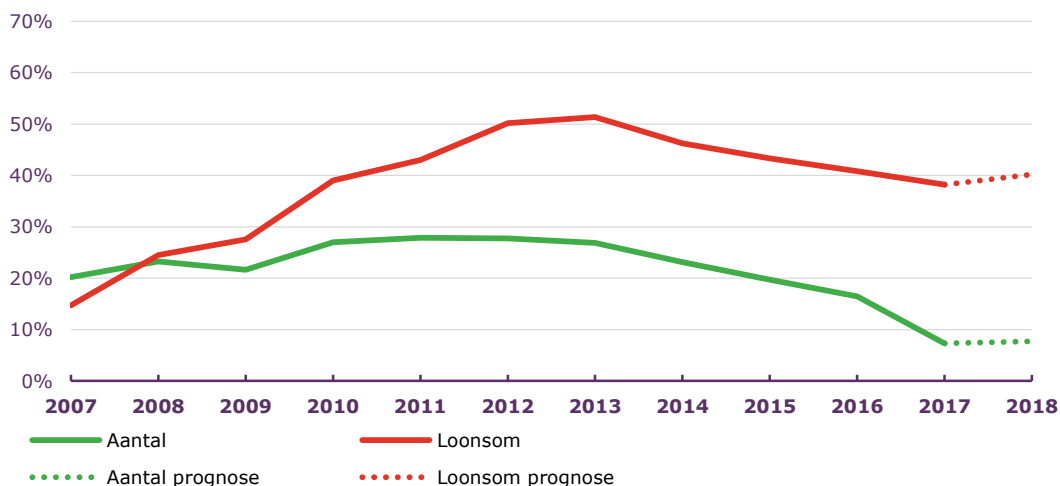
In 2007 werd de premiedifferentiatie in de WGA geïntroduceerd. De methodiek van differentiatie bij de WGA komt in hoge mate overeen met de premiedifferentiatie zoals die gold bij de WAO. Ook bij de WGA hebben werkgevers de mogelijkheid zich te verzekeren bij UWV of te kiezen voor het eigenrisicodragerschap. Werkgevers die al eigenrisicodragers voor de WAO waren, werden dit in 2007 van rechtswege ook voor de WGA.

2007-2016

Tot en met 2016 gold het eigenrisicodragerschap uitsluitend voor de WGA van het vaste personeel. In figuur 5.1 is de ontwikkeling weergegeven van het aantal eigenrisicodragers WGA sinds 2007. De groene lijn drukt het aandeel eigenrisicodragers uit als percentage van het aantal werkgevers. De rode lijn betreft het aandeel eigenrisicodragers als percentage van de totale loonsom. Het aandeel eigenrisicodragers nam tot en met 2013 toe. In die beginjaren van de WGA lagen de premies van verzekeraars veelal onder het niveau van die van UWV. Dit leidde tot een snel groeiend marktaandeel van de private markt. Naast het verschil in premieniveau speelde de onzekerheid over het privatiseren van de WGA een rol in de overweging van werkgevers om eigenrisicodragers te worden. De meest opvallende sprong in het aantal eigenrisicodragers trad op in 2010. De toename van het aantal eigenrisicodragers in dat jaar is te wijten aan een stijgend publiek premieniveau, dat veroorzaakt werd door een foutieve premieberekening voor het premiejaar 2009. Als gevolg hiervan moest een deel van het geleden premietekort door middel van een premieverhoging in 2010 worden rechtgetrokken.

Figuur 5.1 Eigenrisicodragers WGA*

Aantal en loonsom in procenten



* Tot 2017 gaat het hier om het aandeel werkgevers dat eigenrisicodragers is voor de WGA-vast. Vanaf 2017 gaat het om het aandeel dat eigenrisicodragers is voor de totale WGA.

Verzekeraars hebben door deze factoren hun marktaandeel kunnen vergroten van minder dan 20% van de loonsom in 2007 naar 50% van de loonsom in 2012. In 2012 en 2013 stabiliseert het aantal eigenrisicodragers. De private premies uit de vroege WGA-jaren bleken achteraf ontoereikend om de geleden schade te dekken, wat leidde tot premieverhogingen. In 2014 zijn als gevolg hiervan voor het eerst meer werkgevers teruggekeerd naar het publieke stelsel dan dat er eigenrisicodragers geworden zijn. Ook in 2015 en 2016 zet deze ontwikkeling zich door. Het marktaandeel van de private partijen daalde in 2016 naar 41% van de loonsom.

2017

Per 1 januari 2017 is in het kader van de Wet verbetering hybride markt WGA een aantal wijzigingen doorgevoerd om een evenwichtiger speelveld tussen publieke en private verzekering te creëren. Opmerkelijk is dat per 1 januari 2017 juist een groot aantal werkgevers is teruggekeerd naar UWV. Vermoedelijk is dit een incidenteel effect, veroorzaakt door een andere wijziging per 1 januari 2017: het samenvoegen van de WGA-verzekeringen voor vaste en flexibele dienstverbanden. Om dit mogelijk te maken zijn alle polissen en garantieverklaringen van de werkgevers die eigenrisicodrager zijn gebleven aangepast. Meer dan de helft van de eigenrisicodragers is echter teruggekeerd naar UWV. Dit zijn voornamelijk kleine werkgevers. In sommige gevallen is dit een bewuste keuze van de werkgevers geweest, in andere gevallen heeft de verzekeraar de verzekering beëindigd of is er geen uitgebreidere garantstelling overhandigd bij de Belastingdienst. Om de ontwikkelingen in 2017 gedetailleerd in kaart te brengen, voert het ministerie van SZW een onderzoek uit naar de beweegredenen van werkgevers in hun keuzes met betrekking tot de WGA- en Ziektewetverzekering¹³.

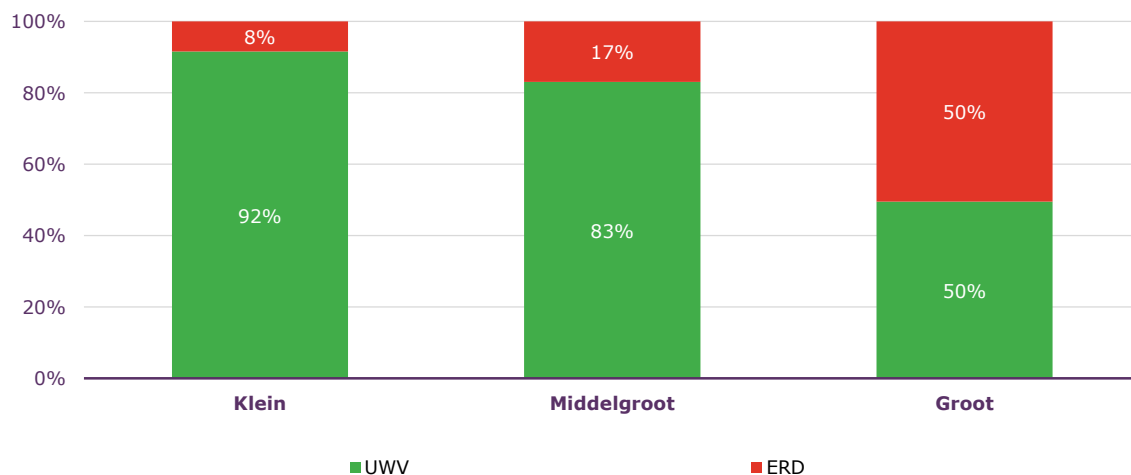
In figuur 5.1 is goed te zien dat hoofdzakelijk kleine werkgevers zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering. De daling van de rode lijn (loonsom) in 2017 is minder scherp dan de groene lijn (aantal). In totaal is ongeveer 7% van de totale loonsom op 1 januari 2017 teruggekeerd naar UWV, terwijl circa 3% van de loonsom eigenrisicodrager is geworden. Op 1 juli 2017 zijn juist meer werkgevers eigenrisicodrager voor de WGA geworden dan teruggekeerd naar UWV. Per saldo daalt het aandeel eigenrisicodragers in 2017 naar 38% van de loonsom.

2018

De verwachting van UWV is dat de wijzigingen in de wetgeving in het kader van de Wet verbetering hybride markt WGA geleidelijk zullen zorgen voor een evenwichtigere markt. Voor werkgevers met toe te rekenen lasten is de nieuwe regeling dat staartlasten niet langer afgefinancierd hoeven te worden gunstig bij de keuze voor het eigenrisicodragerschap. Daarnaast zal het aantal werkgevers dat jaarlijks terugkeert naar UWV dalen, omdat de voorheen gebruikelijke minimumpremie bij terugkeer in veel gevallen niet meer bereikt wordt. De verwachting van UWV is dat in 2018 en vermoedelijk ook de jaren daarna de loonsom van vertrekkende werkgevers groter zal zijn dan die van terugkerende werkgevers. De omvang waarin is echter sterk afhankelijk van de acquisitie door verzekeraars. Voor 2018 veronderstellen we dat het aandeel eigenrisicodragers stijgt naar 40% van de loonsom.

Momenteel is van alle werkgevers (exclusief starters, die in de meeste gevallen bij UWV verzekerd zijn) 7% eigenrisicodrager voor de WGA. Het aandeel in de loonsom van de eigenrisicodragers is aanmerkelijk groter (38%), doordat in de WGA het aandeel eigenrisicodragers toeneemt met de bedrijfsomvang. In figuur 5.2 is de huidige verdeling van de loonsom tussen publiek en privaat weergegeven naar grootteklasse werkgevers. Van de grote werkgevers is 50% van de loonsom eigenrisicodrager.

Figuur 5.2 Publiek versus privaat WGA verzekerd (op basis van de loonsom)



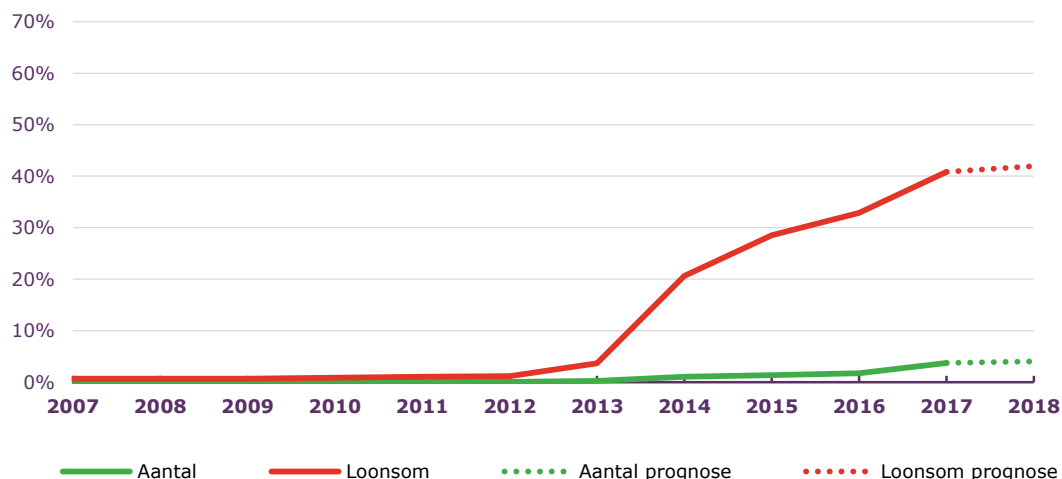
¹³ Kamerstuk 2016/17, 32 716, nr. 24

5.2. Ontwikkeling duale stelsel Ziektewet

Op dit moment is het merendeel van de werkgevers voor het Ziektewet-risico publiek verzekerd. Het aantal eigenrisicodragers bedraagt ongeveer 15.100 op een totaal van bijna 400.000 werkgevers in Nederland. We maken onderscheid tussen het eigenrisicodragerschap in de sector Uitzendbedrijven (52) en de overige sectoren omdat deze een verschillend patroon over de jaren vertonen. Wel zijn deze eigenrisicodragers voor beide groepen voor een aanzienlijk deel grote werkgevers.

Figuur 5.3 Eigenrisicodragers Ziektewet-flex exclusief sector 52

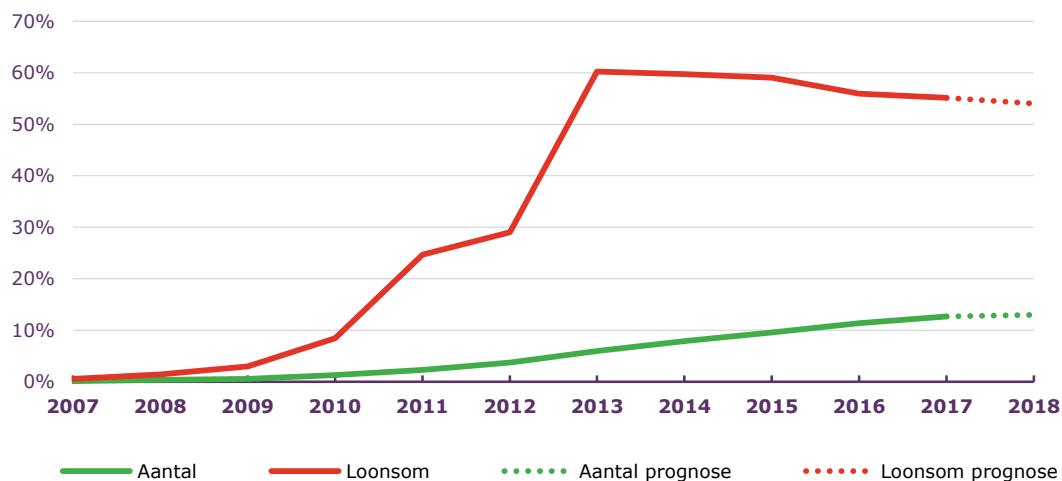
Aantal en loonsom in procenten



In figuur 5.3 is te zien dat tot 2014 vrijwel alle werkgevers in de overige sectoren voor de Ziektewet bij UWV verzekerd waren. In 2014 heeft een sterke toename van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom plaatsgevonden. Hierbij zijn vooral de grotere werkgevers eigenrisicodragers geworden. De toename zet zich in de jaren daarna, weliswaar in mindere mate, verder door. Ook in 2017 is er een sterke toename van het eigenrisicodragerschap. Zoals in de vorige paragraaf reeds vermeld doet SZW onderzoek naar de beweegredenen voor het aangaan of beëindigen van het eigenrisicodragerschap WGA en Ziektewet per 1 januari 2017. Voor 2018 wordt een beperkte stijging verwacht.

Figuur 5.4 Eigenrisicodragers Ziektewet-flex Uitzendbedrijven in sector 52

Aantal en loonsom in procenten



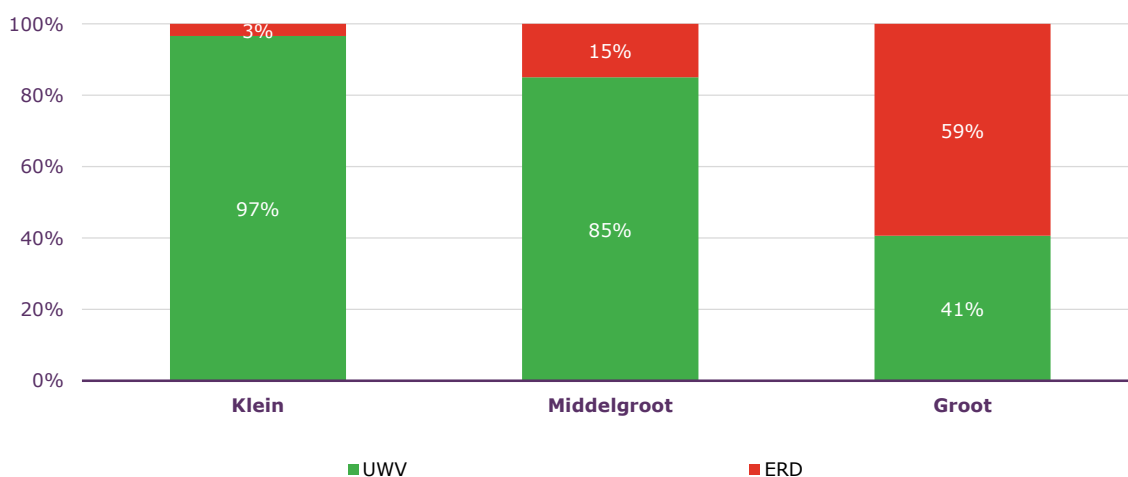
In figuur 5.4 is duidelijk zichtbaar dat in de uitzendsector vooral in 2013 een sterke toename van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom heeft plaatsgevonden. Dit werd veroorzaakt doordat twee zeer grote uitzendondernemingen op 1 januari 2013 hebben gekozen voor het eigenrisicodragerschap Ziektewet. In de jaren daarna neemt het aandeel eigenrisicodragers in de uitzendsector in aantallen nog licht toe. Tegelijkertijd zien we een afname van het aandeel eigenrisicodragers in de loonsom. Oorzaak hiervoor is een groei van uitzenden op basis van tijdelijke contracten door uitzendbedrijven (voornamelijk

eigenrisicodragers) die een deel van hun werknemers als einde dienstverbanders in andere bedrijfstakken onderbrengen, zoals Havenbedrijven en Zakelijke dienstverlening¹⁴. In deze sectoren zijn ze meestal publiek verzekerd omdat de premie Ziektewet voor grote werkgevers in deze sectoren maximaal 1,64% bedraagt. De verwachting voor de komende jaren is dat aantal eigenrisicodragers in sector 52 nog beperkt zal stijgen en het aandeel in de loonsom verder licht zal blijven dalen.

Over het totaal van alle werkgevers is de verwachting voor de komende jaren dat het eigenrisicodragerschap Ziektewet verder zal toenemen, maar dat de omvang van de jaarlijkse toename kleiner wordt. Het marktaandeel is gestegen van 36% van de loonsom in 2016 naar 43% van de loonsom in 2017. De verwachting voor 2018 is dat het marktaandeel zal stijgen naar 48%. De komende jaren treedt er een verdere afvlakking op omdat in een aantal sectoren de zeer grote werkgevers al eigenrisicodrager zijn. Uiteindelijk kan een situatie ontstaan waarin de meeste grote werkgevers eigenrisicodrager Ziektewet zijn en de kleine werkgevers juist bij UWV verzekerd zijn. Daarnaast vervult UWV ook een vangnetfunctie voor moeilijk verzekerbare werkgevers. UWV kent in tegenstelling tot private verzekeraars namelijk een acceptatieplicht.

Momenteel is van alle werkgevers 4% eigenrisicodrager voor de Ziektewet-flex. Het aandeel in de loonsom van de eigenrisicodragers is aanmerkelijk groter (43%), doordat in de Ziektewet vooral grote werkgevers eigenrisicodragers toeneemt met de bedrijfsomvang. In figuur 5.5 is de huidige verdeling van de loonsom tussen publiek en privaat weergegeven naar grootteklasse werkgevers. Van de grote werkgevers is 59% van de loonsom eigenrisicodrager.

Figuur 5.5 Publiek versus privaat Ziektewet verzekerd (op basis van de loonsom)



Een volledig overzicht per sector van alle 398.000 werkgevers naar grootteklasse en naar publiek verzekerd en eigenrisicodrager voor WGA en Ziektewet is te vinden in bijlage I. Een corresponderend overzicht van de bijbehorende loonsommen is te vinden in bijlage II.

¹⁴ Voor meer informatie zie Staatscourant 24 mei 2017, nr. 29 244.

Afkortingenlijst

AMvB	Algemene Maatregel van Bestuur
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds
Besluit Wfsv	Besluit Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten
BeZaVa	Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
ERD	Eigenrisicodrager
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
Sfn	Sectorfondsen
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid
UWV	Uitvoeringinstituut werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
Whk	Werkhervattingskas
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
ZVW	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

Begrippenlijst

Correctiefactor

De correctiefactor geeft de mate weer waarin het individuele risico van werkgevers wordt uitvergroet in de uiteindelijke premie. Deze factor wordt voor elk van de premiecomponenten WGA en Ziektewet berekend door het rekenpercentage minus een kwart van het gemiddelde percentage te delen door het gemiddelde werkgeversrisicopercentage.

Eigenrisicodrager WGA

Een individuele werkgever kan ervoor kiezen het risico van een WGA-uitkering voor de volledige duur van tien jaar zelf te dragen. De toestemming wordt op aanvraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend, met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar. De werkgevers moet voorafgaand aan het eigenrisicodragerschap een garantstelling overleggen.

De eigenrisicodrager WGA krijgt een gedifferentieerde premie WGA van 0%.

Eigenrisicodrager Ziektewet

Een individuele werkgever kan ervoor kiezen het risico van de Ziektewetuitkering voor flexibel personeel voor de volledige duur van twee jaar zelf te dragen. De toestemming wordt op aanvraag van de werkgever door de Belastingdienst verleend, met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar.

De eigenrisicodrager Ziektewet-flex krijgt een gedifferentieerde premie Ziektewet-flex van 0%.

Gemiddelde percentage

Het gemiddelde percentage geeft het gemiddelde premiepercentage weer dat publiek verzekerde werkgevers in jaar t moeten afdragen over het loon van hun werknemers om de geraamde publieke uitkeringslasten in jaar t te financieren.

Gemiddelde werkgeversrisico

Het gemiddelde werkgeversrisico wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan alle publiek verzekerde werkgevers, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van alle publiek verzekerde werkgevers. De berekening van het gemiddelde werkgeversrisico voor jaar t gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in jaar t-2, gedeeld door de premieplichtige loonsom in jaar t-2.

Individuele werkgeversrisico

Het individuele werkgeversrisico wordt voor elke premiecomponent bepaald door de uitkeringslasten, die kunnen worden toegerekend aan de individuele werkgever, af te zetten tegen de premieplichtige loonsom van de individuele werkgever. De berekening van het individuele werkgeversrisico voor jaar t gaat uit van toerekenbare uitkeringslasten in jaar t-2, gedeeld door de gemiddelde premieplichtige loonsom in jaar t-6 t/m t-2.

Lastendeckende premie

De premie die voldoende is om de lasten te dekken, met daarop in mindering gebracht eventuele niet-premiebatens. Bij de Whk is de lastendeckende premie gelijk aan het gemiddelde percentage.

Minimumpremie

De individuele premie is begrensd. De premie is ten minste een kwart van het gemiddelde percentage. Is de individuele premie lager dan de minimumpremie, dan wordt de premie gelijkgesteld aan de minimumpremie. Deze begrenzing geldt overigens niet voor de sectorale premies.

Maximumpremie

De individuele premie is begrensd. De premie is ten hoogste vier maal het gemiddelde percentage. Voor werkgevers werkzaam in sector 52 'Uitzendbedrijven' geldt een afwijkende maximumpremie voor de Ziektewet-flex. Voor deze werkgevers is het maximum vastgesteld op 1,75 maal de sectorale premie Ziektewet voor sector 52. Is de berekende premie hoger dan de maximumpremie dan wordt de premie gelijkgesteld aan de maximumpremie. Deze begrenzing geldt overigens niet voor de sectorale premies.

Rekenpercentage

Het rekenpercentage is een afgeleide van het gemiddelde percentage. In het rekenpercentage wordt gecorrigeerd voor het tekort aan premiebatens als gevolg van de maximumpremiegrens en er vindt indien nodig sturing van het vermogen plaats.

Rentehobbelvermogen

De Whk kent sinds 2007 een afgescheiden vermogen, het zogenaamde rentehobbelvermogen. Dit vermogen is in de periode 2007-2012 opgebouwd middels een opslag op de Whk-premie en rentebaten over het ontstane vermogen. Deze rentehobbelopslag is ingesteld om een gelijk speelveld tussen UWV en private partijen te bevorderen. Na 2012 is de premieopslag op nihil gesteld en is het vermogen verder gegroeid door uitsluitend rentebaten. Per 1 januari 2017 krijgt dit deel van de Whk een lastenkant en ondergaat het een naamsverandering als gevolg van de veranderingen in de wet. Dit vermogen heet voortaan het staartlastvermogen.

Staartlastvermogen

Nieuwe eigenrisicodragers (na 1 juli 2015) mogen vanaf 1 januari 2017 lopende WGA uitkeringen achterlaten bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap. Ook werkgevers die op 1 juli 2015 al eigenrisicodragers waren, mogen een deel van de lopende uitkeringen als staartlasten achterlaten. Per 1 januari 2017 wordt voor hen namelijk het eigenrisicodragerschap uitgebreid met de WGA-flex. De wetgever heeft bepaald dat het hierbij gaat om WGA-flex-uitkeringen waarvan de eerste ziekte­dag op of na 1 januari 2017 ligt. Bestaande eigenrisicodragers mogen lopende WGA-flex-uitkeringen met een eerste ziekte­dag vóór 1 januari 2017 als staartlasten bij UWV achterlaten. De financiering van staartlasten plus bijkomende lasten zoals sociale lasten en re-integratielasten vindt plaats vanuit het staartlastvermogen. Het staartlastvermogen kent vanaf 2017 ook premiebaten. Voor de Whk worden extra premieontvangsten opgebracht door werkgevers die zich (opnieuw) bij UWV verzekeren na een periode van eigenrisicodragen. Zij betalen een hogere premie dan voorheen gebruikelijk was bij UWV. Tot en met 2016 betaalden grote werkgevers namelijk de minimumpremie bij terugkeer naar UWV, vanaf 2017 is dit voor veel werkgevers een hogere premie. Deze is gebaseerd op alle historische lasten van uitkeringen zowel ontstaan bij UWV als tijdens het eigenrisicodragen. De extra opbrengsten worden toegevoegd aan het staartlastvermogen.

Terugkeerprenie WGA

Hoewel er formeel geen sprake is van een afgebakende periode van terugkeer bij de WGA met een aparte premie, zoals bij de Ziektewet, wordt de term terugkeerprenie WGA regelmatig gebruikt. Bedoeld wordt dan de nieuwe wijze van premieberekening die geldt voor alle werkgevers die zich na 1 juli 2015 (opnieuw) publiek verzekeren of verzekerd hebben.

Voor deze werkgevers worden vanaf 1 januari 2017 de toerekenbare lasten verruimd, die gebruikt worden in de premieberekening. Er worden naast WGA-uitkeringen ontstaan in de lopende verzekeringsperiode bij UWV ook alle WGA-uitkeringen uit het verleden betrokken. Hierbij wordt zowel gekeken naar uitkeringen uit de periode(n) van eigenrisicodragen als naar de eventueel voorafgaande perioden waarin de werkgever eerder al publiek verzekerd was.

Deze wijziging heeft alleen gevolgen voor middelgrote en grote werkgevers. Kleine werkgevers blijven in alle gevallen de sectorale premie betalen.

Terugkeerprenie Ziektewet

Werkgevers hebben de mogelijkheid om zich na een periode van eigenrisicodragen opnieuw bij UWV te verzekeren. Teruggekeerde kleine werkgevers betalen de reguliere sectorale premies. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar een zogenaamde terugkeerprenie Ziektewet.

Voor (middel)grote werkgevers wordt eerst de individuele premie berekend op basis van de eigen lasten. Is de individueel berekende premie hoger dan de helft van de sectorale premie, dan is de terugkeerprenie niet relevant: de individueel berekende premie is leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt deze premie vervolgens op de voor middelgrote werkgevers gebruikelijke wijze gewogen met de sectorale premie. Is de individueel berekende premie lager dan de helft van de sectorale premie, dan is de helft van de sectorale premie leidend. Voor middelgrote werkgevers wordt de helft van de sectorale premie vervolgens gewogen met de sectorale premie. Voor grote werkgevers vindt geen weging plaats.

WGA

De regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) is een regeling onder de wet WIA voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en tijdelijk volledig arbeidsgeschikten. De WGA kent verschillende soorten verzekeren, soorten uitkeringen en uitkeringsfasen.

De Whk financiert de uitkeringen voor twee groepen verzekeren: arbeidsgeschikten met een vast dienstverband ten tijde van de eerste ziekte­dag en arbeidsgeschikten met een flexibel dienstverband ten tijde van de eerste ziekte­dag. Het Whk financiert voor beide groepen de eerste tien jaar van de uitkering. Voor de WGA-vast zijn dit uitkeringen die zijn ingegaan na 2006. Voor de WGA-flex uitkeringen zijn dit uitkeringen die zijn ingegaan na 2011.

Het Arbeidsgeschiktheidsfonds (Aof) financiert WGA-vast uitkeringen die zijn ingegaan voor 2007. De Sectorfondsen en het Ufo financieren WGA-flex uitkeringen die ingegaan zijn voor 2012.

Naast deze twee groepen van verzekeren is er nog een derde groep: mensen zonder directe relatie met een werkgever. Uitkeringen voor deze vangnetgroep worden gefinancierd uit het Aof.

De Whk financiert volledig loongerelateerde uitkeringen en vervolgitkeringen in zijn geheel. De loonaanvullingen worden voor het deel tot aan de hoogte van de vervolgitkering betaald uit de Whk en voor het deel boven de vervolgitkering (het aanvullingsdeel) uit het Aof.

WGA-flex

De regeling WGA toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

WGA-vast

De regeling WGA toegepast op werknemers met een vast dienstverband.

Ziektewet

De Ziektewet (ZW) is een wet voor zieke werklozen en voor bepaalde groepen werknemers en ambtenaren die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn om hun arbeid te verrichten. Dit geldt als hun (ex-)werkgever niet verplicht is tot loondoorbetaling.

De Whk financiert de Ziektewetuitkeringen die zijn ingegaan na 2011, de Sectorfondsen en het Ufo de Ziektewetuitkeringen die zijn ingegaan voor 2012. Het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Ufo financieren Ziektewetuitkeringen voor zieke werklozen en het Aof financiert sinds 2014 de Ziektewetuitkering voor overige groepen zoals werknemers met een no-riskpolis en vrouwen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap.

Ziektewet-flex

De Ziektewet toegepast op werknemers met een flexibel dienstverband.

Bijlage I Aantallen werkgevers per sector

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	16.634	90	1.554	14.990	14.846	1.788	16.284	350
2 Tabakverwerkende industrie	22	6	8	8	17	5	17	5
3 Bouwbedrijf	12.200	188	2.139	9.873	11.209	991	11.588	612
4 Baggerbedrijf	113	6	38	69	102	11	104	9
5 Hout en emballage-industrie	610	3	134	473	557	53	591	19
6 Timmerindustrie	717	9	163	545	666	51	693	24
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	1.849	13	241	1.595	1.767	82	1.810	39
8 Groothandel in hout	519	8	99	412	466	53	497	22
9 Grafische industrie	1.876	46	375	1.455	1.647	229	1.690	186
10 Metaalindustrie	1.565	378	634	553	1.321	244	1.251	314
11 Elektrotechnische industrie	374	86	99	189	302	72	302	72
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	36.873	365	7.052	29.456	32.651	4.222	35.293	1.580
13 Bakkerijen	2.263	29	350	1.884	1.944	319	2.196	67
14 Suikerverwerkende industrie	241	29	96	116	213	28	214	27
15 Slagersbedrijven en poeliers	1.666	6	90	1.570	1.249	417	1.356	310
16 Slagers overig	690	53	240	397	630	60	620	70
17 Detailhandel en ambachten	60.488	125	2.969	57.394	57.862	2.626	59.232	1.256
18 Reiniging	4.410	76	611	3.723	4.284	126	4.218	192
19 Grootwinkelbedrijf	319	133	109	77	199	120	177	142
20 Havenbedrijven	2.576	176	830	1.570	2.262	314	2.263	313
21 Havenclassificeerders	218	9	55	154	201	17	205	13
22 Binnenscheepvaart	1.904	10	122	1.772	1.828	76	1.872	32
23 Visserij	168	1	18	149	163	5	164	4
24 Koopvaardij	271	19	74	178	217	54	242	29
25 Vervoer KLM	12	7	4	1	6	6	5	7
26 Vervoer NS	8	5	2	1	0	8	0	8
27 Vervoer postbussen	97	9	15	73	95	2	96	1
28 Taxivervoer	1.168	8	202	958	1.131	37	1.138	30
29 Openbaar Vervoer	55	21	23	11	35	20	24	31
30 Besloten busvervoer	200	2	70	128	179	21	187	13
31 Overig personenvervoer	273	10	57	206	267	6	270	3
32 Overig goederenvervoer	7.777	265	2.073	5.439	7.171	606	7.370	407
33 Horeca algemeen	35.573	73	2.299	33.201	34.665	908	35.140	433
34 Horeca catering	330	18	37	275	316	14	312	18
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	44.330	1.093	5.360	37.877	41.941	2.389	42.833	1.497
38 Banken	327	47	88	192	284	43	292	35
39 Verzekeringswezen	232	53	66	113	181	51	193	39
40 Uitgeverij	1.091	41	218	832	955	136	987	104
41 Groothandel I	13.021	260	2.901	9.860	11.941	1.080	12.389	632
42 Groothandel II	20.114	367	4.071	15.676	18.581	1.533	19.217	897
43 Zakelijke Dienstverlening I	7.317	110	1.145	6.062	6.732	585	7.082	235
44 Zakelijke Dienstverlening II	43.108	651	7.207	35.250	40.933	2.175	41.703	1.405
45 Zakelijke Dienstverlening III	48.713	567	4.578	43.568	46.286	2.427	47.085	1.628
46 Zuivelindustrie	140	26	53	61	123	17	130	10
47 Textielindustrie	203	16	71	116	192	11	177	26
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	723	45	218	460	652	71	644	79
49 Chemische industrie	1.409	166	434	809	1.252	157	1.271	138
50 Voedingsindustrie	1.092	138	375	579	967	125	946	146
51 Algemene industrie	1.534	182	377	975	1.405	129	1.427	107
52 Uitzendbedrijven	4.470	260	1.330	2.880	4.400	70	3.902	568
53 Bewakingsondernemingen	969	26	179	764	950	19	941	28
54 Culturele instellingen	4.108	85	576	3.447	3.951	157	4.009	99
55 Overige takken van bedrijf en beroep	3.876	66	550	3.260	3.671	205	3.742	134
56 Schildersbedrijf	2.143	4	281	1.858	1.911	232	2.025	118
57 Stukadoorsbedrijf	861	1	82	778	783	78	821	40
58 Dakdekkersbedrijf	414	2	91	321	372	42	396	18
59 Mortelbedrijf	60	3	23	34	56	4	58	2
60 Steenhouwersbedrijf	82	0	11	71	73	9	76	6
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	1.625	842	618	165	1.352	273	1.355	270
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	33	19	9	5	20	13	21	12
63 Overheid, defensie	1	1	0	0	0	1	1	0
64 Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	516	389	77	50	322	194	410	106
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	27	16	2	9	15	12	17	10
66 Overheid, overige instellingen	491	229	161	101	413	78	424	67
67 Werk en (re)Integratie	162	18	73	71	150	12	148	14
68 Railbouw	37	7	11	19	31	6	32	5
69 Telecommunicatie	504	33	122	349	476	28	481	23
Totaal	397.792	8.045	54.240	335.507	371.839	25.953	382.656	15.136

Bijlage II Loonsommen per sector

Sector	Totaal	Groot	Middel groot	Klein	Publiek WGA	ERD WGA	Publiek ZW	ERD ZW
1 Agrarisch bedrijf	2.875	773	1.208	895	2.349	526	2.418	457
2 Tabakverwerkende industrie	85	74	11	0	39	47	42	44
3 Bouwbedrijf	4.141	1.538	1.946	657	2.796	1.345	2.821	1.320
4 Baggerbedrijf	324	276	41	7	178	146	165	159
5 Hout en emballage-industrie	172	15	115	42	135	37	149	23
6 Timmerindustrie	232	41	137	54	193	38	203	29
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	379	70	192	117	315	64	326	52
8 Groothandel in hout	195	75	84	35	144	51	185	10
9 Grafische industrie	731	270	349	112	524	207	506	225
10 Metaalindustrie	5.591	4.517	1.032	42	3.978	1.613	2.265	3.325
11 Elektrotechnische industrie	1.928	1.761	154	13	738	1.190	798	1.130
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	11.473	3.464	5.692	2.317	8.312	3.160	8.599	2.874
13 Bakkerijen	608	141	296	171	433	175	487	121
14 Suikerverwerkende industrie	417	284	123	10	233	183	218	199
15 Slagersbedrijven en poeliers	223	31	63	129	162	61	167	56
16 Slagers overig	670	388	244	39	583	87	482	189
17 Detailhandel en ambachten	5.800	945	2.297	2.559	4.948	851	4.972	828
18 Reiniging	1.817	1.013	581	223	1.487	330	883	934
19 Grootwinkelbedrijf	4.481	4.366	105	9	1.865	2.615	796	3.685
20 Havenbedrijven	3.321	2.331	832	158	2.529	792	1.920	1.402
21 Havenclassificeerders	135	72	51	12	82	54	79	56
22 Binnenscheepvaart	260	44	115	101	228	32	232	27
23 Visserij	33	7	19	8	32	1	32	1
24 Koopvaardij	275	170	88	16	192	83	184	91
25 Vervoer KLM	1.214	1.206	8	0	36	1.178	12	1.202
26 Vervoer NS	731	728	3	0	0	731	0	731
27 Vervoer posterijen	570	548	17	4	544	26	545	24
28 Taxivervoer	280	40	193	46	252	28	249	31
29 Openbaar Vervoer	650	609	40	1	211	438	159	490
30 Besloten busvervoer	89	8	69	13	77	13	79	10
31 Overig personenvervoer	145	83	50	11	117	28	113	32
32 Overig goederenvervoer	4.869	2.353	2.084	432	3.663	1.206	3.366	1.503
33 Horeca algemeen	4.245	727	1.548	1.970	3.884	362	3.553	692
34 Horeca catering	372	318	37	17	350	23	157	215
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	31.011	23.796	4.493	2.722	18.738	12.273	13.037	17.974
38 Banken	3.956	3.835	105	16	1.342	2.614	525	3.431
39 Verzekeringswezen	2.426	2.339	77	10	1.023	1.403	696	1.730
40 Uitgeverij	810	544	199	67	516	294	311	498
41 Groothandel I	5.706	2.206	2.652	849	4.449	1.257	4.468	1.238
42 Groothandel II	8.067	3.113	3.709	1.245	6.195	1.873	6.146	1.922
43 Zakelijke Dienstverlening I	3.090	1.682	927	480	2.351	739	2.375	714
44 Zakelijke Dienstverlening II	15.257	6.439	6.495	2.323	11.655	3.602	10.929	4.328
45 Zakelijke Dienstverlening III	13.271	7.036	4.143	2.091	10.091	3.180	9.593	3.678
46 Zuivelindustrie	659	578	76	6	256	403	283	376
47 Textielindustrie	211	130	71	10	202	9	102	109
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	692	430	218	44	482	210	374	319
49 Chemische industrie	2.828	2.230	533	66	1.539	1.289	1.350	1.478
50 Voedingsindustrie	2.215	1.720	446	49	1.191	1.024	927	1.288
51 Algemene industrie	3.199	2.690	439	70	1.920	1.279	2.375	825
52 Uitzendbedrijven	4.687	2.949	1.549	189	3.673	1.014	1.975	2.712
53 Bewakingsondernemingen	720	504	171	46	567	153	277	443
54 Culturele instellingen	1.399	686	530	182	1.146	252	1.072	326
55 Overige takken van bedrijf en beroep	1.307	564	545	199	945	363	1.046	262
56 Schildersbedrijf	359	17	219	122	265	94	288	70
57 Stukadoorsbedrijf	104	3	58	42	75	29	82	22
58 Dakdekkersbedrijf	105	9	72	24	79	27	88	17
59 Mortelbedrijf	51	24	22	5	45	6	45	6
60 Steenhouwersbedrijf	12	0	7	5	10	2	11	1
61 Overheid, onderwijs en wetenschappen	18.259	17.494	741	24	8.270	9.989	8.576	9.683
62 Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	8.252	8.237	15	1	220	8.033	220	8.032
63 Overheid, defensie	2.316	2.316	0	0	0	2.316	2.316	0
64 Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	7.637	7.478	152	7	3.997	3.640	5.629	2.008
65 Overheid, openbare nutsbedrijven	759	755	4	1	81	678	170	589
66 Overheid, overige instellingen	5.319	5.097	208	14	3.522	1.797	3.919	1.401
67 Werk en (re)Integratie	216	121	88	8	209	7	194	22
68 Railbouw	381	369	11	2	97	284	297	84
69 Telecommunicatie	1.387	1.240	120	27	567	819	391	995
Totaal	205.998	135.913	48.916	21.169	127.327	78.671	117.249	88.749

Bijlage III Rekenvoorbeelden

De Whk-premie voor een werkgever bestaat uit 2 premiecomponenten (een WGA en een Ziektewet-flex)¹⁵. Bij de vaststelling van de Whk-premie wordt onderscheid gemaakt naar kleine, middelgrote en grote werkgevers.

De individuele werkgeverspremie voor de kleine werkgevers is de som van de sectorale premiecomponenten. De individuele werkgeverspremie voor de grote werkgevers is de som van de individuele premiecomponenten.

De individuele premie is afhankelijk van het individuele werkgeversrisico en wordt als volgt bepaald:

Individuele werkgeverspremie = rekenpercentage + individuele opslag.

Individuele opslag

= correctiefactor werkgeversrisico * (individuele werkgeversrisico – gemiddelde werkgeversrisico).

Correctiefactor werkgeversrisico = (rekenpercentage – minimum premie) / gemiddeld werkgeversrisico.

De individuele werkgeverspremie wordt begrensd door de maximumpremie en de minimumpremie.

De algemene waarden:	WGA	Ziektewet
Rekenpercentage	0,77%	0,45%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,42	1,45
Gemiddelde werkgeversrisico	0,41%	0,24%

De individuele premie van de middelgrote werkgevers is de som van de gewogen premiecomponenten. Voor de middelgrote werkgevers wordt de gewogen gemiddelde premie toegepast van de sectorale en individuele premies.

De gewogen premie = (1 – wegingsfactor) * sectorale premie + wegingsfactor * individuele premie.

Wegingsfactor = (loonsom_{wgr} – loonsom_{laag}) / (loonsom_{hoog} – loonsom_{laag})

In onderstaande voorbeelden is uitgegaan van de vastgestelde premies en parameters 2018.

Voorbeeld 1: Werkgever A

Kleine werkgever (loonsom < € 328.000)

Sector = 5

Een kleine werkgever betaalt een sectorale premie.

De sectorale premie WGA = 0,87%

De sectorale premie Ziektewet-flex = 0,25%

De werkgever betaalt een totale premie van 1,12%.

Voorbeeld 2: Werkgever B

Grote werkgever (loonsom > € 3.280.000)

Individueel werkgeversrisico WGA = 0,40%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet-flex = 1,25%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,18%

Maximumpremie grote werkgever = 3,00%

¹⁵ De Premiewijzer gedifferentieerde premie Whk op www.uvw.nl/premiewijzer biedt werkgevers de mogelijkheid hun gedifferentieerde premies WGA en ZW voor 2018 uit te rekenen.

De berekende individuele premie bedraagt $0,77\% + 1,42 \cdot (0,40\% - /- 0,41\%) = 0,75\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,10%

Maximumpremie grote werkgever = 1,64%

De berekende individuele premie bedraagt $0,45\% + 1,45 \cdot (1,25\% - /- 0,24\%) = 1,91\%$. Dit percentage ligt boven het maximum. De individuele premie Ziektewet-flex wordt dan 1,64%.

De werkgever betaalt een totale premie van 2,39%.

Voorbeeld 3: Werkgever C

Middelgrote werkgever (€ 328.000 < loonsom < € 3.280.000)

Sector = 52

Loonsom werkgever = € 1.250.000

Individueel werkgeversrisico WGA = 1,60%

Individueel werkgeversrisico Ziektewet-flex = 1,20%

Een middelgrote werkgever betaalt een gewogen premie.

De sectorale premie WGA = 1,15%

De sectorale premie Ziektewet-flex = 4,59%

Individuele premieberekening WGA:

Minimumpremie grote werkgever = 0,18%

Maximumpremie grote werkgever = 3,00%

De berekende individuele premie WGA bedraagt $0,77\% + 1,42 \cdot (1,60\% - /- 0,41\%) = 2,45\%$. Dit percentage ligt binnen de grenzen.

Individuele premieberekening Ziektewet-flex:

Minimumpremie grote werkgever = 0,10%

Maximumpremie grote werkgever = 8,03%

De berekende individuele premie Ziektewet-flex bedraagt $0,45\% + 1,45 \cdot (1,20\% - /- 0,24\%) = 1,84\%$.

Dit percentage ligt binnen de grenzen.

De wegingsfactor is $(€ 1.250.000 - € 328.000) / (€ 3.280.000 - € 328.000) = 0,31$

De gewogen premie WGA = $(1 - 0,31) \cdot 1,15\% + 0,31 \cdot 2,45\% = 1,55\%$

De gewogen premie Ziektewet-flex = $(1 - 0,31) \cdot 4,59\% + 0,31 \cdot 1,84\% = 3,73\%$

De werkgever betaalt een totale premie van 5,28%.

Bijlage IV Wet en regelgeving rondom duale stelsel WGA en Ziektewet

Het duale stelsel tot 1 januari 2014

In 1998 werd de wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Pemba) ingevoerd. Doel van deze wet was het introduceren van een financiële prikkel voor werkgevers om arbeidsongeschiktheid bij hun werknemers te voorkomen en re-integratie te bevorderen. Waar werkgevers voorheen een uniforme premie betaalden, betaalden zij door Pemba een individueel gedifferentieerde premie voor de eerste vijf jaren van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), afhankelijk van hun arbeidsongeschiktheidsrisico. Ook kregen werkgevers met Pemba de mogelijkheid om in plaats van de gedifferentieerde premie aan UWV te betalen, eigenrisicodragers te worden met de mogelijkheid van herverzekering op de private markt. In 2007 werd de premiedifferentiatie uit de WAO doorgetrokken naar de nieuwe wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De periode van premiedifferentiatie werd verlengd tot de eerste tien jaren van de WGA. Daar stond tegenover dat de uitkeringen voor duurzaam volledig arbeidsongeschikten (uit hoofde van de Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten, IVA) werden uitgesloten van premiedifferentiatie vanwege het ontbreken van enig re-integratieperspectief. Ook in de WIA houden werkgevers de keuzemogelijkheid tussen verzekering bij UWV en eigenrisicodragerschap.

Wijzigingen per 1 januari 2014

Per 1 januari 2014 is het onderdeel premiedifferentiatie van de wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) in werking getreden. Hiermee ging de systematiek van premiedifferentiatie die voorheen voor het WGA-vast risico gold, ook gelden voor het WGA-flex risico en het Ziektewet-flexrisico. Met 'risico' wordt bedoeld: de uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend aan een publiek verzekerde werkgever, gerelateerd aan zijn loonsom. Nieuw is ook dat de mate van individuele premiedifferentiatie is gaan verschillen naar werkgevergrootte. Voor grote werkgevers (loonsom > 100 maal de gemiddelde loonsom) geldt individuele premiedifferentiatie en kleine werkgevers (loonsom ≤ 10 maal de gemiddelde loonsom) betalen een sectorale premie. Voor middelgrote werkgevers (loonsom tussen 10 en 100 maal de gemiddelde loonsom) wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald. Dit gebeurt door middel van een glijdende schaal: middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een sectorale premie en voor een klein deel individuele premie. Middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom betalen grotendeels een individuele premie en voor een klein deel een sectorale premie. De systematiek voor kleine, middelgrote en grote werkgevers gaat gelden voor zowel het Ziektewet-flexrisico als de WGA-risico's (vast en flex).

Werkgevers kunnen er voor kiezen om arbeidsongeschiktheidsrisico's publiek te verzekeren of om deze risico's zelf te dragen als eigenrisicodragers. Deze keuzevrijheid gold voor het Ziektewet-flexrisico en het WGA-vastrisico. Het WGA-flexrisico werd nog volledig publiek gefinancierd. Alle werkgevers die tot en met 2013 eigenrisicodragers werden voor de WGA, moesten hun lopende WGA-uitkeringen en toekomstige WGA-uitkeringen van zieke werknemers die al in de loondoorbetalingsperiode van 104 weken na de eerste ziekte dag zitten, zelf financieren. Deze lasten worden staartlasten genoemd¹⁶.

Om de mogelijkheid van eigenrisicodragen WGA voor kleine en middelgrote werkgevers te vergroten, heeft de wetgever de wijze van financiering van de staartlasten WGA met ingang van 2014 gewijzigd. De WGA-staartlasten worden, afhankelijk van de omvang van het bedrijf, collectief (kleine werkgevers), gedeeltelijk collectief (middelgrote werkgevers) dan wel geheel individueel (grote werkgevers) gefinancierd. Bij de Ziektewet worden alle staartlasten van werkgevers die eigenrisicodragers worden collectief gefinancierd, ongeacht de omvang van de werkgever. Per 1 januari 2017 zijn de verzekeringen WGA-vast en WGA-flex in het publieke stelsel samengevoegd. Vanaf dat moment is het ook mogelijk om voor het WGA-flexrisico, in een verplichte combinatie het WGA-vastrisico, eigenrisicodragers te worden (zie Wijzigingen per 1 januari 2017).

Staartlasten WGA in BeZaVa

Voor grote werkgevers geldt vanaf 2014 een individuele premiedifferentiatie, voor middelgrote werkgevers wordt de premie deels sectoraal en deels individueel bepaald. Bij het financieren van de staartlasten wordt bij deze systematiek aangesloten. Bij de overgang van de publieke verzekering WGA naar eigenrisicodragers is het uitgangspunt dat de grote werkgever zelf de staartlasten volledig financiert. Voor de kleine en middelgrote werkgevers is een uitzondering gemaakt: kleine werkgevers hoeven de staartlasten niet zelf af te financieren en middelgrote werkgevers financieren een deel van staartlasten zelf. Voor middelgrote werkgevers is hier dezelfde systematiek (glijdende schaal) van toepassing als bij de premiedifferentiatie: middelgrote werkgevers met een loonsom dicht bij de grens van 10 maal de gemiddelde loonsom mogen hun staartlasten grotendeels achterlaten. Middelgrote werkgevers met een

¹⁶ Deze lasten voor een werkgever zijn ook bekend onder de naam inlooprisico.

loonsom dicht bij de grens van 100 maal de gemiddelde loonsom moeten hun staartlasten grotendeels zelf financieren. De gebruikte loonsom is de loonsom in het jaar twee jaar voorafgaand aan het premiejaar.

De staartlasten die bij UWV achterblijven, worden via de Sectorfondsen afgefinancierd en voor de overheidswerkgevers via het Ufo. Dit betekent dat de publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

Tabel VII.1 Overzicht WGA-verzekering tot 1 januari 2017

	WGA		
	Grote werkgever	Middelgrote werkgever	Kleine Werkgever
Verzekeringstelsel	Duaal uitsluitend voor WGA-vast	Duaal uitsluitend voor WGA-vast	Duaal uitsluitend voor WGA-vast
Publieke premie	Individuele premiedifferentiatie	Premie deels individueel gedifferentieerd en deels sectoraal	Sectorale premie
Staartlasten bij eigenrisicodragen	Zelf financieren	Deels zelf financieren en deels via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragen	Noodzakelijk	Noodzakelijk	Noodzakelijk

Garantstelling en staartlasten Ziektewet

Een van de voorwaarden voor een werkgever om eigenrisicodragers te kunnen worden, is het overleggen van een garantstelling. Deze garantstelling borgt de financiering van uitkeringen in geval een werkgever failliet gaat. Omdat de Ziektewet een beperkte overzichtelijke periode beslaat en omdat voor veel werkgevers het risico klein is, mogen werkgevers sinds 2013 eigenrisicodragers Ziektewet worden zonder een garantstelling te overleggen. Deze regel sluit aan bij het regime voor werkgevers van vaste werknemers met een loondoorbetalingsverplichting.

Bij de financiering van de staartlasten heeft de wetgever ermee rekening gehouden dat werkgevers in toenemende mate zullen kiezen voor private verzekering van het Ziektewet-risico. Er is daarom voor gekozen om bij de Ziektewet de staartlasten via het publieke stelsel af te financieren. Dit betekent dat werkgevers die eigenrisicodragers worden hun staartlasten niet zelf hoeven te bekostigen. De staartlasten worden sinds 2013 gefinancierd uit de sectorpremie en voor overheidswerkgevers uit het Ufo. Dit betekent dat de publiek verzekerde werkgevers en de eigenrisicodragers uit de desbetreffende sector deze lopende uitkeringslasten gezamenlijk financieren.

Tabel VII.2 Overzicht Ziektewetverzekering

	Ziektewet		
	Grote werkgever	Middelgrote werkgever	Kleine Werkgever
Verzekeringstelsel	Duaal	Duaal	Duaal
Publieke premie	Individuele premiedifferentiatie	Premie deels individueel gedifferentieerd en deels sectoraal	Sectorale premie
Staartlasten bij eigenrisicodragen	Financiering via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel	Financiering via publiek stelsel
Garantstelling bij eigenrisicodragen	Niet nodig	Niet nodig	Niet nodig

Wijzigingen per 1 januari 2015

Na de grote wijzigingen per 1 januari 2014 in het kader van de wet BeZaVa, zijn de veranderingen per 1 januari 2015 relatief beperkt. Voor het premie-onderdeel Ziektewet-flex is een zogenaamde terugkeerpremie ingevoerd. Deze premie geldt voor werkgevers die na een periode van eigenrisicodragen voor de Ziektewet (ZW) zich opnieuw publiek verzekeren.

In 2014 kregen deze werkgevers nog een premie berekend op basis van de lasten die aan hen toe te rekenen waren. Deze lasten waren in vrijwel alle gevallen nihil waardoor de berekende premie gelijk was aan de geldende minimumpremie. Pas in het tweede jaar na terugkeer zijn er mogelijk uitkeringslasten die kunnen worden toegerekend in de premieberekening. Werkgevers kregen hierdoor in de meeste gevallen gedurende de eerste twee premiejaren de minimumpremie.

Dit was niet de bedoeling van de wetgever. Op deze manier zouden werkgevers louter op basis van de tijdelijk lage premie bij UWV kunnen kiezen voor een terugkeer naar het publieke stelsel, terwijl die

tijdelijk lage premie niet, zoals in de WGA het geval is, gecompenseerd wordt doordat werkgevers bij vertrek uit het publieke stelsel hun lopende uitkeringen moeten affinancieren.

De nieuwe terugkeerpremie maakt de drempel voor een terugkeer hoger, zodat strategisch wisselen tussen het publieke stelsel en eigenrisicodragerschap ontmoedigd wordt. De maatregel is op 20 maart 2014 door minister Asscher aangekondigd; de terugkeerpremie is per 1 januari 2015 gaan gelden. Werkgevers die teruggekeerd zijn of dit voornemen hebben, vallen uiteen in de volgende drie categorieën:

- *Kleine werkgevers.*
Voor hen is de terugkeerpremie niet van toepassing. Zij betalen de sectorale premie Ziektewet.
- *Middelgrote en grote werkgevers.*
Voor deze werkgevers geldt de terugkeerpremie in het jaar van terugkeer en het daaropvolgende jaar.

Wijzigingen per 1 januari 2017

Per 1 januari is een aantal maatregelen getroffen worden om onder andere getroffen de publieke verzekering bij UWV en private verzekeraars beter op elkaar af te stemmen. Hieronder staan puntsgewijs de belangrijkste aanpassingen:

- Samenvoeging van de premies voor WGA-vast en -flex. Deze aanpassing was eerder voorzien op 1 januari 2016 en komt nog voort uit de wet BeZaVa, maar is uitgesteld om de verzekeringsmarkt meer tijd te geven om zich voor te bereiden op deze wijziging. Werkgevers kunnen vanaf 2017 een keuze maken om het totale WGA-risico via UWV te verzekeren of hiervoor eigenrisicodragers te worden en het totale WGA-risico eventueel te herverzekeren bij een verzekeraar.
- Voor grote werkgevers die na een periode van eigenrisicodragen terugkeren bij UWV geldt niet langer automatisch de minimumpremie. Voortaan bepalen alle WGA-uitkeringen ontstaan tot maximaal tien jaar in het verleden de premie voor terugkeerders bij UWV. Dit kunnen zowel uitkeringen zijn die ontstaan zijn tijdens een periode van het eigenrisicodragen als bij UWV. Alleen werkgevers zonder toe te rekenen lasten kunnen nog rekenen op de minimumpremie.
- Voor middelgrote en grote werkgevers die besluiten eigenrisicodragers te worden hoeven niet langer (een deel van de) nog lopende WGA-uitkeringen te financieren. Het achterlaten van deze zogenoemde staartlasten geldt nu alleen voor kleine werkgevers. De staartlasten worden via het staartlastvermogen van de Whk gefinancierd.

De twee laatstgenoemde wijzigingen gelden met ingang van 1 januari 2017 voor alle werkgevers die na 1 juli 2015 terugkeren naar de publieke verzekering, respectievelijk eigenrisicodragers worden. Voor werkgevers die op 1 juli 2015 reeds bij UWV verzekerd zijn zal de wijze van vaststellen van de gedifferentieerde WGA-premie niet wijzigen. Tevens blijven de werkgevers die op 1 juli 2015 of eerder eigenrisicodragers zijn voor de WGA, verantwoordelijk voor de financiering van de staartlasten.

Colofon

Uitgave

UWV

Financieel Economische Zaken

Afdeling Planning, Control en Analyse

Postadres

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Fondsenbeheer@uwv.nl

Redactie

Wibaut Jeurissen

Neander Nijman

Fouad Rmila

Emiel Zegers

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2017

